

TRABAJO DE FINAL DE MÁSTER

**LA TRADUCCIÓN DE DOCUMENTOS
EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES**

CONTEXTUALIZACIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL

Autora: **Paloma Muñoyerro González**

Directora: **Anabel Borja Albi**

Máster Universitario en Traducción Médico-Sanitaria (Investigador)

Universitat Jaume I

noviembre de 2015

RESUMEN

La prevención de riesgos laborales en España se erige sobre unas bases jurídicas sólidas y universales dentro del territorio español. Esto implica que son aplicables tanto a los empleadores como a todos los empleados, independientemente de su nacionalidad. Teniendo en cuenta que cerca del 10 % de la población ocupada en España es extranjera, uno de los objetivos del presente trabajo es dirimir si aquellos cuya lengua materna no sea el español se ven afectados por las barreras lingüísticas en las acciones de prevención de riesgos laborales en su lugar de trabajo. Además, analizamos la presencia, importancia y frecuencia de la traducción de textos en materia de prevención de riesgos laborales con el fin de facilitar la comprensión de los trabajadores cuya lengua materna no sea el castellano. Para ello, comenzamos analizando la creciente importancia de la prevención de riesgos laborales a lo largo de la historia, pasando posteriormente a analizar el sistema jurídico sobre el que se sustenta en España, a raíz de lo cual elaboraremos una guía de textos prototípicos en esta materia que puedan servir como mapa conceptual para el traductor. Posteriormente, evaluamos las cifras de extranjeros afiliados a la Seguridad Social cuya lengua materna no es el español, y las contrastamos con los porcentajes de accidentes laborales registrados y sus causas. Finalmente, nos centramos en la presencia de la traducción como recomendación para una mejor comunicación en el entorno laboral por parte de los organismos públicos, así como en casos de buenas prácticas en los que las traducciones han servido para facilitar la comunicación con los trabajadores extranjeros. Finalmente, resumimos la perspectiva del traductor ante este tipo de documentos, tanto desde el punto de vista formativo como profesional y deontológico.

Palabras clave: accidentes laborales, barreras lingüísticas, España, extranjeros, inmigrantes, marco jurídico, prevención de riesgos laborales, PRL, textos prototípicos, traducción.

ABSTRACT

Occupational risk prevention (also known as Health and Safety at Work) in Spain relies on solid legal grounds of a universal nature within the Spanish territory. As such, said grounds are applicable both to employers and to employees, irrespective of their nationality. Since approximately 10% of employed population in Spain are foreigners, one of the goals of this paper is to discern whether those workers whose mother tongue is other than Spanish are affected by language barriers when referring to occupational risk prevention actions at the workplace. In addition, in this paper we will also analyse the presence, importance and frequency of translation of texts on health and safety at work so as to contribute to an easier understanding by those workers whose mother tongue is not Spanish. To this end, we start by analysing the increasing importance of health and safety at work throughout history and then examine the legal system upon which health and safety at work relies in Spain. Building on such system, we draft a compilation of prototypical documents which may be useful for the translator to use as a concept map. We will then evaluate the number of foreign workers contributing to Social Security in Spain whose mother tongue is not Spanish. Such numbers are then compared with the percentages and numbers of registered accidents at work in Spain and the causes thereof. Finally, we focus on the presence of translation as a recommendation by public bodies for a better communication at the workplace. We also analyse some cases of good practice involving translations made to ease communication with foreign workers. To conclude this paper, we provide a brief take from the translator's perspective about this type of documents, not only with regard to training but also from a professional and ethical point of view.

Keywords: accidents at work, foreigners, health and safety at work, immigrants, language barriers, legal framework, occupational risk prevention, prototypical texts, Spain, translation.

ÍNDICE

<u>1. INTRODUCCIÓN</u>	<u>1</u>
I. Justificación del trabajo:	1
II. Objetivos	2
III. Metodología:	3
<u>2. MARCO CONTEXTUAL DE LA DOCUMENTACIÓN DE PRL.....</u>	<u>5</u>
I. Antecedentes de la PRL: revisión histórica	6
II. Marco jurídico de la Prevención de Riesgos Laborales en España	9
a) Organismos competentes	9
b) Legislación	11
c) Obligaciones y derechos de las empresas y los trabajadores	13
III. Listado de documentos prototípicos en materia de PRL	14
<u>3. DATOS SOBRE ACCIDENTES LABORALES EN TRABAJADORES EXTRANJEROS</u>	<u>16</u>
I. Porcentajes generales sobre trabajadores extranjeros en España	16
II. Los accidentes laborales entre la población extranjera en España	18
III. Las barreras lingüísticas como factor de riesgo	21
<u>4. LA TRADUCCIÓN DE TEXTOS EN MATERIA DE PRL.....</u>	<u>27</u>
I. Recomendaciones sobre traducción en materia de PRL: Revisión de fuentes oficiales	27
II. Ejemplos de buenas prácticas de traducción en materia de PRL	33
a) Buenas prácticas en España	34
b) Buenas prácticas en otros países	36
III. La traducción de textos especializados en PRL	39
<u>5. CONCLUSIONES.....</u>	<u>42</u>
<u>6. FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN.....</u>	<u>45</u>
<u>7. REFERENCIAS.....</u>	<u>47</u>
<u>ANEXO I: LISTADO DE TEXTOS PROTOTÍPICOS EN MATERIA DE PRL.....</u>	<u>54</u>

1. INTRODUCCIÓN

I. Justificación del trabajo:

El presente estudio constituye una primera aproximación a la traducción de documentos en materia de prevención de riesgos laborales.

En un primer momento, el ejercicio profesional de la traducción durante los últimos años nos ha permitido enfrentarnos en un número importante de ocasiones a la traducción de documentos de este ámbito. La falta de directrices, recomendaciones, plantillas o modelos a seguir por parte del traductor nos motivaron a la hora de iniciar esta línea de investigación a pesar de la ausencia de bibliografía específica sobre el tema y de la escasa atención que se le ha prestado hasta la fecha por parte del colectivo de traductores. Así, desde el punto de vista traductológico, nuestra intención es realizar un recorrido pormenorizado por la situación actual de la documentación en materia de prevención de riesgos laborales en España con vistas a aplicarla en el futuro a la investigación y práctica de la traducción especializada. En tanto que traductores especializados en temas médicos y biosanitarios, opinamos que el presente trabajo podría constituir un análisis de señalada pertinencia en el marco de la traducción especializada en textos médico-jurídicos.

Por otra parte, aunque existen diversas fuentes institucionales y oficiales que defienden la necesidad de generar y conservar los documentos en materia de prevención, solo de forma aislada se menciona la necesidad de traducirlos. En un país con un porcentaje significativo de trabajadores extranjeros, de los cuales una parte importante tiene una lengua materna distinta al español, cabe esperar que la diversidad lingüística en el puesto de trabajo pueda suponer un obstáculo para la comunicación. De hecho, numerosos estudios han demostrado que los extranjeros sufren accidentes de trabajo con más frecuencia que los trabajadores autóctonos, y no únicamente en España. Las barreras lingüísticas parecen ser uno de los factores de riesgo en la siniestralidad laboral. El hecho de que no haya investigaciones sobre el impacto de la ausencia de traducciones como factor de riesgo ha motivado igualmente nuestra investigación.

Por tanto, consideramos el presente trabajo como una iniciativa pionera por dos motivos: en primer lugar, pretende ayudar al colectivo traductor a automatizar y optimizar su trabajo proporcionándole un repertorio de documentos prototípicos en los que basar su proceso de documentación; por otra parte, con el presente estudio apelamos al carácter social de nuestra profesión y pretendemos contribuir al bien común reduciendo la siniestralidad laboral.

II. Objetivos

La ausencia de bibliografía en este ámbito de estudio sugiere el carácter novedoso de esta investigación. Al tratarse de una primera aproximación al tema, con esta investigación perseguimos un doble fin, por un lado en relación con la propia labor del traductor y, por otro lado, en relación con la presencia de la traducción en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

Consideramos, por tanto, que el **objetivo inmediato** del presente trabajo es realizar una aportación al colectivo de traductores y proponer una nueva línea de investigación en la que confluyan la prevención de riesgos laborales y la traducción especializada. A largo plazo, nos parecería pertinente que esta investigación diera pie a posibles análisis más específicos o detallados sobre el tema como, por ejemplo, la elaboración de recursos lexicográficos, corpus, glosarios, formación en materia de prevención de riesgos laborales, incorporación de la medicina laboral en los planes de estudio de traducción médica, e incluso justificar ante agentes externos al mundo de la traducción por qué es importante que los empleados tengan acceso a la información en sus propios idiomas.

Por otra parte, el **objetivo último** del estudio es realizar una aportación significativa a la sociedad, que respalde y fomente la traducción de calidad de documentos en materia de prevención de riesgos laborales para evitar o prevenir accidentes laborales. Este fin no solo englobaría a España, sino que las conclusiones y la metodología del trabajo podrían servir de base para la elaboración de estudios más detallados en otros países o dependiendo de otras variables.

Del mismo modo, y a la vista de la ausencia actual de bibliografía, nos planteamos los siguientes **objetivos secundarios**:

- Definir el marco conceptual y legislativo de los documentos relativos a la seguridad laboral en España.
- Obtener datos estadísticos sobre los accidentes laborales con «elemento internacional».
- Comparar las estadísticas de trabajadores españoles con las de trabajadores extranjeros en lo relativo a la prevención de riesgos.
- Elaborar un listado de documentos prototípicos en materia de PRL que puedan resultar útiles para el traductor.
- Identificar los documentos relativos a la salud laboral que se traducen con más frecuencia.
- Identificar ejemplos de buenas prácticas de traducción en materia de PRL que puedan servir como ejemplo para el futuro.
- Instar a investigadores de otros países a realizar una comparativa similar en sus correspondientes estados.

III. Metodología:

El presente estudio parte del análisis descriptivo de la normativa general sobre seguridad laboral y de diversos documentos oficiales que analizan la situación de la salud y la seguridad en España, así como de la observación de la práctica profesional.

Consideramos que, a la vista de los objetivos expuestos, esta investigación se enmarca en la categoría de investigación-acción, ya que nuestra intención es aportar conocimiento a la sociedad para mejorar la situación de algunos miembros de la misma (tanto la situación laboral de los trabajadores cuya lengua materna no sea el español como los recursos profesionales de los traductores especializados en esta materia) y, por extensión, fomentar la seguridad del conjunto de la sociedad.

Con el fin de aportar claridad expositiva al trabajo, consideramos oportuno dividirlo en tres bloques. El primero consiste en una contextualización de la documentación en materia de seguridad laboral, por lo que analizamos cuáles son los organismos competentes y los instrumentos legislativos pertinentes en este ámbito y definimos sus principales conceptos. A partir de este análisis, hemos compendiado un listado de textos prototípicos en materia de prevención de riesgos laborales. En este contexto, entendemos «documento prototípico» como un tipo de texto con una estructura y una finalidad muy determinadas dentro del sistema de prevención de riesgos laborales, las cuales vienen determinadas en los instrumentos legislativos correspondientes. Por ese motivo, toda la documentación que figura en este listado dimana de los distintos instrumentos legislativos en la materia (tanto la propia legislación como las Notas de Prevención Técnicas) dentro del ordenamiento jurídico español.

Al elaborar este compendio, nuestra intención es, por una parte, crear un recurso que el traductor especializado pueda utilizar como repertorio documental o guía conceptual para traducir textos en materia de prevención de riesgos laborales. No se trata, por tanto, de un corpus, ya que no hemos seleccionado ejemplos de estos tipos de documentos, sino de un catálogo de documentos prototípicos que incluye únicamente la denominación, la naturaleza del documento (ya sea reglamentario o recomendado) y el instrumento en el que se menciona. De este modo, remitimos al traductor a los propios documentos oficiales donde se ofrece información más detallada. Por otro lado, la elaboración de este compendio de documentos prototípicos también nos sirve para demostrar la amplitud y la heterogeneidad de la documentación en esta materia, que podría requerir de traducción en algún momento.

El segundo bloque analizará datos estadísticos mediante los cuales pretendemos demostrar el vínculo existente, a nuestro juicio, entre la falta de comprensión del idioma y los accidentes laborales que a su vez justificaría la necesidad de traducción de dicha documentación. Para ello, nos basamos en un análisis descriptivo de diversos informes oficiales en materia laboral, junto con los datos estadísticos sobre accidentes laborales de los que nos servimos para averiguar si en nuestro país existe un mayor porcentaje de accidentes laborales entre la población extranjera. Asimismo, procederemos a estudiar el desconocimiento del idioma mayoritario del estado como factor de riesgo entre la población extranjera no hispanohablante, incidiendo en la barrera lingüística como elemento multiplicador de los accidentes en el trabajo.

Finalmente, en el tercer bloque analizaremos las recomendaciones emitidas por fuentes oficiales acerca de la traducción de documentos en materia de prevención de riesgos laborales, proporcionando a título ilustrativo algunos ejemplos de buenas prácticas. A raíz de dichas recomendaciones, aportamos información acerca de la traducción de textos especializados, así como los requisitos y peculiaridades de la misma, de modo que el presente estudio pueda constituir tanto una fuente de conocimiento conceptual sobre prevención de riesgos laborales como una recomendación en sí misma para promocionar la traducción de calidad en materia de seguridad laboral.

Cabe señalar que no entraremos en cuestiones sociológicas o psicológicas como los riesgos laborales que entraña la integración o discriminación de los ciudadanos extranjeros en el mercado laboral español ni las posibles secuelas psíquicas (o incluso físicas, en los casos de violencia xenófoba) que puedan tener, puesto que los criterios para escoger la bibliografía serían distintos y no tienen cabida en un trabajo de esta extensión.

Finalmente, consideramos pertinente mencionar que el sistema de referencia bibliográfica empleado en este trabajo será el de las normas APA. Si bien las referencias bibliográficas se indicarán entre paréntesis dentro del cuerpo del texto, hemos considerado oportuno incluir las referencias a la legislación y otros instrumentos jurídicos a pie de página con el fin de evitar referencias bibliográficas a la misma que pudieran ser demasiado extensas entre paréntesis. Cabe también mencionar que dichas referencias a pie de página se relacionan de nuevo en el apartado de bibliografía al final de este trabajo, junto con el resto de las fuentes.

2. MARCO CONTEXTUAL DE LA DOCUMENTACIÓN DE PRL

A lo largo del presente estudio, se emplearán los términos utilizados en la legislación vigente en la materia. Más concretamente, en la Ley 31/1995 se define la **política de prevención de riesgos laborales** como el «conjunto de actuaciones de los poderes públicos dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores»¹. En este contexto, a lo largo del presente estudio se entenderán los conceptos del mismo modo en que se definen en el artículo 4ª de la Ley 31/1995, de los cuales consideramos oportuno reproducir los que siguen:

«1º Se entenderá por **«prevención»** el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

2º Se entenderá como **«riesgo laboral»** la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

3º Se considerarán como **«daños derivados del trabajo»** las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

[...]

7º Se entenderá como **«condición de trabajo»** cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición: [...]

d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.»²

Es esta misma ley, como posteriormente se menciona en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, la que detalla que «en la nueva concepción legal [la prevención de riesgos laborales] no se limita a un conjunto de deberes de obligado cumplimiento empresarial o a la subsanación de situaciones de riesgo ya manifestadas, sino que se integra en el conjunto de actividades y decisiones de la empresa, de las que forma parte desde el comienzo mismo del proyecto empresarial.»³

Del mismo modo, consideramos pertinente incluir en este apartado la definición de **«salud laboral»** que, de conformidad con la Ley 33/2011, de 5 de octubre, General de Salud Pública «tiene por objeto conseguir el más alto grado de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores en relación con las características y riesgos derivados del lugar de trabajo, el ambiente laboral y la influencia de éste

¹ España. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial el Estado, 10 de noviembre de 1995, nº 269, p. 32590 a 32611.

² España. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial el Estado, 10 de noviembre de 1995, nº 269, p. 32590 a 32611.

³ España. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Boletín Oficial del Estado, 31 de enero de 1997, nº 27, p. 3031 a 3045.

en su entorno, promoviendo aspectos preventivos, de diagnóstico, de tratamiento, de adaptación y rehabilitación de la patología producida o relacionada con el trabajo»⁴.

Todas las leyes y normativas citadas anteriormente forman parte del acervo jurídico español en materia de prevención de riesgos laborales, como veremos a continuación. Sin embargo, antes de comenzar el recorrido por la legislación en la materia, nos parece pertinente revisar las raíces de lo que en la actualidad conocemos como prevención de riesgos laborales

I. Antecedentes de la PRL: revisión histórica

La preocupación del ser humano por su salud, tanto en el trabajo como fuera de él, se remota a tiempos inmemoriales. Ya en el Código de Hammurabi, rey de Babilonia, del año 2200 a.C., se describen algunas prácticas médicas y se dan las primeras pinceladas sobre las consecuencias que los actos propios tienen en la salud ajena (De la Poza, 1990). No obstante, en la medida en que los recursos disponibles lo permiten, se conoce que fue Hipócrates (460-370 a.C.) uno de los primeros en describir algunas enfermedades laborales como la intoxicación por plomo (U.G.T. Castilla y León, s.f.). Siglos más tarde, es Galeno (130-200 d.C.) quien estudia las enfermedades de los mineros, centrándose igualmente en el saturnismo (U.G.T. Castilla y León, 2015). También en la Antigua Roma, Plinio (62-113 d.C.) incluyó en su obra *Historia natural* pasajes describiendo los riesgos de manejar ciertos metales y elaboró algunas recomendaciones, por ejemplo, el uso de «mascarillas» (caretas elaboradas a partir de vejigas de animales) como medida de prevención (Arias Gallegos, 2012).

Estos conocimientos sientan las bases de lo que siglos más tarde pasaría a conocerse como seguridad laboral. A lo largo de la Edad Media y el Renacimiento, otros autores como Vesalio (quien revisita los postulados de Galeno y formula correcciones a los mismos en *De humanis corporis fabrica* en 1543), Agricola (1490-1555) o Paracelso (1493-1541) profundizan en algunos ámbitos concretos de las enfermedades laborales, como la tos o la disnea derivada de inhalar vapores en las minas en el caso de Paracelso, o las afecciones pulmonares, oculares y articulares de los mineros (Ruiz Bremón, 2010) en la obra de Agricola. No obstante, se considera que el padre fundador de la seguridad laboral fue Bernardino Ramazzini (1633-1714) (Garfías Rojas, 2014), quien elaboró análisis sistemáticos de 54 profesiones distintas y las enfermedades relacionadas, así como las medidas que se podían tomar para evitarlas (Garfías Rojas, 2014), publicados en *De morbis artificum diatriba* en el año 1700.

Con la llegada de la Revolución Industrial, y en el marco del consiguiente éxodo rural, la población emigrante en las ciudades aumentó exponencialmente (Ruiz Bremón, 2010). Sin embargo, las ciudades no estaban preparadas para acoger a semejante cantidad de habitantes ni proporcionarles las condiciones de seguridad en el trabajo necesarias, lo que, unido al hacinamiento y a la insalubridad en que vivían los trabajadores, suponía unos riesgos para la salud de los habitantes que en muchas ocasiones acababa en epidemias, lesiones, mutilaciones o accidentes mortales (Arias Gallegos, 2012).

⁴ España. Ley 33/2011, de 5 de octubre, General de Salud Pública. Boletín Oficial del Estado, de 5 de octubre de 2011, nº 240, p. 104593 a 104626.

A la vista de tan lamentable situación y a tenor de las altísimas tasas de mortalidad y la baja esperanza de vida de los trabajadores, que realizaban sus labores en jornadas de duración excesiva y en unas condiciones higiénicas deplorables, se promulgaron diversos instrumentos legales en los distintos países involucrados en la Revolución Industrial. Estas iniciativas en otros países europeos llevan a España a incorporar algunos instrumentos legislativos en esta materia, incluyendo el Edicto de protección contra accidentes de Carlos III en 1778 (Molina Benito, 2006). A pesar de los esfuerzos por regular y mejorar las condiciones de trabajo en los países industrializados, principalmente Inglaterra, pionera de la Primera Revolución Industrial, el siglo XVIII se caracterizó en este aspecto por las malas condiciones laborales y las altas tasas de siniestralidad – por ejemplo, en la ciudad de Leeds en 1821 ocurría una muerte diaria por cada 55 habitantes como resultado de las paupérrimas condiciones laborales y el hacinamiento de los trabajadores en las fábricas (Garfias Rojas, 2014).

La organización en materia de seguridad laboral se afianza en la sociedad y el marco legislativo durante la primera mitad del siglo XIX, incluyendo legislación relativa al trabajo de mujeres y niños, al control ambiental de los lugares de trabajo, a las visitas de practicantes al lugar de trabajo y a las inspecciones laborales (Arias Gallegos, 2012).

A medida que los avances industriales y tecnológicos se iban extendiendo por el mundo, alcanzando a Estados Unidos y Japón ya en la Segunda Revolución Industrial, se van afianzando los conocimientos en materia de prevención y seguridad laboral. Con el desarrollo de los nuevos sectores industriales durante finales del siglo XIX y comienzos del XX, como la industria automovilística, el sector petrolero, la refrigeración mecánica o los avances en el ámbito de las telecomunicaciones con el invento de la radio y el teléfono (Garfias Rojas, 2014), las normativas y postulados vigentes hasta la fecha en materia de salud y seguridad laboral quedan obsoletos y se incorporan a la Medicina del Trabajo otras disciplinas científicas muy heterogéneas.

A tenor de los acontecimientos y constantes progresos de la industria, y ya afianzada la importancia de la seguridad laboral en la legislación de los distintos países, se fundan varias instituciones a nivel nacional o regional cuyo objetivo era estudiar y velar por la seguridad laboral. Esta proliferación de instituciones en materia laboral culmina con la constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, en virtud del Tratado de Versalles (Mateo Floría, González Ruiz y González Maestre, 2006).

Sin embargo, la Revolución Industrial comenzó en España más tarde que en los países pioneros en Europa. Sustituido el linaje de los Austrias por la Casa Real de Borbón, se pone fin al régimen feudal y al sistema de gremios y se va forjando en España la clase obrera (Molina Benito, 2006). No obstante, la derrota de Napoleón en España, las guerras carlistas, la pérdida de las colonias americanas, así como la ausencia de una revolución agrícola, una infraestructura de transportes pobre y la implantación del absolutismo no hacen sino alejar a la sociedad española de los progresos industriales que estaban revolucionando otros países europeos para retenerla en el sistema agrario (Íñigo Fernandez, 2012; Arjona Gallego, 2010). La industrialización en España arrancó con la industria textil, la minería y la alimentación, particularmente en Cataluña y en el País Vasco, ya a finales del siglo XVIII (San Juan, 1993). Las nefastas condiciones de trabajo, que afectaban por igual a las mujeres y los niños, empujan a la

nueva clase social, el proletariado, a esgrimir los primeros movimientos asociacionistas obreros, con la creación de la Asociación Mutua de Tejedores de Barcelona en 1839, considerada como la primera forma de sindicación que tiene los obreros en España (Molina Benito, 2006).

Es a finales de la primera mitad del siglo XIX, caracterizada por convulsiones políticas y cambios frecuentes en el gobierno del país, cuando se publica el informe de Pedro Felipe Monlau titulado *Elementos de Higiene Pública o el Arte de conservar la Salud de los pueblos* en 1847 (Felipe Monlau, 1847). Monlau aboga por una limitación de la jornada salarial y relaciona los problemas de salud o los fallecimientos en el lugar de trabajo con sus causas directas, defendiendo además la necesidad de que haya un médico presente en las zonas de trabajos industriales. Estos postulados llevan a la creación de la conocida como Ley Benot, en homenaje a su promotor, el Ministro de Fomento E. Benot, también conocida como Ley española de Accidentes de Trabajo, del 23 de junio de 1873, recién comenzada la Primera República Española.

El siglo XX comienza en España con la aprobación de algunos instrumentos legislativos que dictaminan la necesidad de registrar los accidentes (Real Orden creando el Libro Registro de Accidentes, del 5 de agosto de 1900), elaborar estadísticas de accidentes (Real Orden creando el Libro Registro de Accidentes, del 27 de agosto de 1900) o notificar los mismos mediante un parte (Real Orden por la que se obliga a notificar el Accidente de Trabajo producido en plazo reglamentario, del 26 de febrero de 1908) (Molina Benito, 2006). Por otra parte, si bien en 1902 se limita la duración de la jornada laboral a 11 horas para mujeres y niños, unos años más tarde, en 1919, se establece en un máximo de 8 horas diarias.

Casi al mismo tiempo de la creación de la OIT, se crea en España el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en virtud del Real Decreto de 8 de mayo de 1920, seguido por la aprobación de la Ley de Accidentes de Trabajo, del 10 de enero de 1922 (U.G.T. Castilla y León, 2012), junto con otros reglamentos y decretos que regulaban distintos aspectos de la jornada laboral, como el descanso nocturno de la mujer o la prohibición de ciertas sustancias como la pintura del interior de edificios. Durante la Segunda República Española (1931-1936) se toman diversas medidas en defensa de los derechos de los trabajadores, como la aplicación de la Ley de Accidentes de Trabajo al sector agrario (Molina Benito, 2006), la ratificación de diversos convenios internacionales en materia de salud laboral o la aprobación de la Ley de Enfermedades Profesionales en 1936. En 1940, en virtud de la Orden del Ministerio de Trabajo del 31 de enero, se aprueba el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que constituye el primer instrumento legislativo de carácter técnico que en España trata de dar respuesta a la necesidad de prevención, y no a la necesidad de enfrentarse a los accidentes laborales una vez acontecidos, como hasta entonces (Molina Benito, 2006). Otro hito en esta época es la implantación de los Servicios Médicos de Empresa en 1956, además de la promulgación del Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como multitud de otras normativas, reglamentos, decretos y ordenanzas en materia de salud laboral y prevención que poco a poco van constituyendo el acervo jurídico español en esta materia, como el Decreto de 10 de enero de 1947 por el que se establece el seguro de enfermedades profesionales o la Ley General de la Seguridad Social de 30 de mayo de 1974. Asimismo, en 1971 se aprueba el Plan Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, en virtud de la Orden Ministerial de 9 de

marzo de 1971, que aprueba el Plan Nacional de Higiene y Seguridad del Trabajo y da pie a la creación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en 1978 (Juan Albalade, 2011).

Con la llegada de la democracia y la promulgación de la Constitución Española de 1978, la transición española se caracteriza por grandes progresos legislativos en esta materia mediante la aprobación de múltiples instrumentos tanto en materia de prevención como de organización de los recientemente creados Ministerios y de reorganización del INSHT.

En 1985 se formaliza el Acta de Adhesión de España a las Comunidades Europeas, adquiriendo por extensión la obligación de transponer la legislación comunitaria a la legislación nacional. No sin cierta demora, España transpone al derecho español la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (Directiva Marco), que culmina en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Como la propia ley expresa en el segundo párrafo de su Exposición de razones, la heterogeneidad y multitud de normativas e instrumentos jurídicos en materia de prevención de riesgos laborales, incluso previos a la Constitución Española de 1978 supone un impedimento para la correcta organización y aplicación de la legislación, de modo que uno de los múltiples objetivos de la Ley 31/1995 es aunar toda esa información en un único sistema legal. Es este nuevo sistema legal en el que se inscribe la normativa y legislación en materia de seguridad y laboral y prevención de riesgos en España en la actualidad.

II. Marco jurídico de la Prevención de Riesgos Laborales en España

Tal y como detalla la introducción de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el artículo 40.2 de la **Constitución Española de 1978** establece lo siguiente:

«2. Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.»

A tenor del artículo que antecede, consideramos pertinente analizar en qué medida las Administraciones Públicas intervienen en la regulación de la seguridad e higiene en el trabajo, bien mediante la creación de los organismos gubernamentales correspondientes o la aprobación y promulgación de normativas e instrumentos legislativos en la materia, que describimos a continuación.

a) Organismos competentes

Antes de establecer vínculos entre la prevención de riesgos laborales y los distintos organismos gubernamentales, cabe señalar que el presente estudio se ha desarrollado durante el curso académico 2014-2015 y en vísperas de la celebración de elecciones generales que pueden modificar el presente escenario.

El principal organismo de referencia en materia de prevención de riesgos laborales en España es el **Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo** (en lo sucesivo, INSHT), que está

adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social y depende orgánicamente de la Secretaría de Estado de Empleo (INSHT, 2005). Si bien este organismo surgió en el año 1978, en virtud del Decreto 36/1978⁵, en la actualidad el INSHT responde a las características que se le atribuyen en el artículo 8 de la Ley 31/1995, donde se define como «el órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas». Entre las funciones del INSHT, que se detallan también en el artículo 8, figura el ejercicio de la secretaría de la **Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**.

Si la función principal del INSHT es analizar y asesorar en materia de prevención de riesgos laborales, la **Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo** es, de conformidad con las disposiciones previstas en el artículo 13 de la Ley 31/1995, «el órgano colegiado asesor de las Administraciones públicas en la formulación de las políticas de prevención y órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo». La dirección de esta Comisión corresponde al INSHT⁶ y está constituida a su vez por cuatro grupos de representación (la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla, empresarios y representantes sindicales).

Otro organismo de señalada importancia en esta materia es la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, cuya creación se remonta al año 1906 (García Ninet, 1997), y se define en la actualidad como «un servicio público al que corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas del orden social y exigir las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento y, en su caso, conciliación, mediación y arbitraje en dichas materias, lo que efectuará de conformidad con los principios del Estado social y democrático de Derecho que consagra la Constitución Española, y con los Convenios número 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo.»⁷ Del mismo modo la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se ve asistida en sus funciones por las **autoridades competentes de cada Comunidad Autónoma**, tal y como dispone la Ley 31/1995 en el epígrafe 2.b) de la Disposición Adicional Tercera.

Por otra parte, a tenor de la Disposición Adicional Quinta de la Ley 31/1995 se crea en 1999 la **Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales** adscrita a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, «cuya finalidad será promover la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en las pequeñas empresas, a través de acciones de información, asistencia técnica, formación y promoción del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos»⁸. Conviene mencionar que, en el marco de dichas acciones de asistencia e información, la Fundación ha elaborado un número significativo de documentación relacionada con la PRL, incluyendo múltiples documentos

⁵ España. Real Decreto-ley 36/1978, de 16 de noviembre, sobre gestión institucional de la Seguridad Social, la salud y el empleo. Boletín Oficial del Estado, 18 de noviembre de 1978, n° 276, de 18 de noviembre de 1978, pp. 26246 a 26249.

⁶ España. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial el Estado, 10 de noviembre de 1995, n° 269, p. 32590 a 32611.

⁷ España. Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, 22 de junio de 2015, n° 174, pp. 61661-61693.

⁸ España. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial el Estado, 10 de noviembre de 1995, n° 269, p. 32590 a 32611. Disposición adicional quinta.

bilingües o plurilingües, así como traducciones de documentos informativos, como vendremos a explicar en la sección 4 del presente estudio.

En este apartado cabe también mencionar los organismos propios de las administraciones en materia sanitaria e industrial del Gobierno Español, que coordinan sus actividades con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social para garantizar un resultado óptimo, de conformidad con el artículo 11º de la Ley 31/1995. Una de las implicaciones de esta coordinación administrativa es, tal y como formula la propia ley, «que la información obtenida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de las funciones atribuidas a la misma en el apartado 1 del artículo 9 de esta Ley sea puesta en conocimiento de la autoridad sanitaria competente a los fines dispuestos en el artículo 10 de la presente Ley y en el artículo 21 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, así como de la Administración competente en materia de industria a los efectos previstos en la Ley 21/1992, de 16 de julio, de Industria»⁹.

Por otra parte, las **Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales** se describen en la Ley 31/1995 como organismos designados para desarrollar para las empresas a ellas asociadas las funciones correspondientes a los servicios de prevención¹⁰, previa autorización por la Administración laboral y la Administración Sanitaria¹¹.

Finalmente, el **Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo** se creó en el marco de la *Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo* del periodo 2007-2012 «incardinado en el INSHT, configurado como un sistema público de información del Estado en el que [...] se incluirá la información sobre salud laboral, integrando y potenciando la coordinación de la información de los Ministerios de Sanidad y Consumo y de Trabajo y Asuntos Sociales».

b) Legislación

La exposición de motivos de la Ley 31/1995 hace mención a la condición de España como miembro de la Unión Europea, por lo que se encuentra obligada a transponer a la legislación nacional aquellos reglamentos o instrumentos legislativos promulgados por la misma en esta materia, de los cuales destaca la **Directiva 89/391/CEE relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo**. Del mismo modo, menciona el compromiso contraído con la OIT al ratificar el Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

En este marco se crea la **Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**, cuyo objetivo es la armonización paulatina de las condiciones de trabajo en los diferentes países europeos y, según el artículo 1 de la misma, tiene por objeto «promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la

⁹ España. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial el Estado, 10 de noviembre de 1995, nº 269, p. 32590 a 32611. Artículo 11.

¹⁰ España. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial el Estado, 10 de noviembre de 1995, nº 269, p. 32590 a 32611. Artículo 32.

¹¹ España. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial el Estado, 10 de noviembre de 1995, nº 269, p. 32590 a 32611. Artículo 31.5.

prevención de riesgos derivados del trabajo». Cabe comentar que la razón de ser de esta Ley, además de transponer el derecho comunitario al ordenamiento jurídico español, tiene por objetivo poner orden en las distintas normativas vigentes hasta el momento, muy dispares tanto en su naturaleza como en la fecha en la que se promulgaron, por ser algunas anteriores a la propia Constitución de 1978 y encontrarse desfasadas, de conformidad con el segundo apartado de la *Exposición de razones* de la propia Ley. Por este motivo, consideramos que esta ley es el principal instrumento legislativo en materia de prevención de riesgos laborales, del cual dimanarían las normativas posteriores (decretos legislativos, reglamentos, etc.) que regulan la gestión de los riesgos laborales con mayor detalle.

Por otra parte, la **Ley 33/2011, de 5 de octubre, General de Salud Pública**, en su última modificación con fecha del 28 de marzo de 2014, dispone en sus artículos 33 y 34 las acciones sanitarias que se llevarán a cabo por parte de la administración en materia de prevención de riesgos laborales, de la mano de los empresarios y los trabajadores.

Existe asimismo el **Reglamento de Servicios de Prevención (RSP)**, aprobado en virtud del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, que se elabora y aprueba en virtud del artículo 6 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, apartados 1.d) y 1.e), donde se dispone que el Gobierno establecerá las normativas de carácter reglamentario oportunas para regular los distintos aspectos dispuestos en la ley. El RSP no es sino la materialización de este artículo, que posteriormente se ve complementado con otros instrumentos reglamentarios.

A la vista de que la presente no es una lista exhaustiva sino enunciativa de los principales instrumentos jurídicos que regulan la prevención de riesgos laborales, no consideramos pertinente reproducir todas y cada una de las leyes y todos los decretos específicos en materia de prevención de riesgos laborales en cada ámbito profesional específico. Para ello, preferimos remitir al lector al **Código de Prevención de Riesgos Laborales** en su última actualización, disponible al público de forma gratuita¹² y actualizado periódicamente a tenor de las nuevas enmiendas y normativas aprobadas. En este Código se realiza una recopilación pormenorizada de las leyes y decretos vigentes y especializados en distintas actividades profesionales.

Finalmente, están también a disposición del público una serie de **Notas Técnicas de Prevención (NTP)** que, sin ser de obligado cumplimiento, constituyen una recopilación exhaustiva de recomendaciones y guías de buenas prácticas en materia de prevención de riesgos laborales cuyo objetivo es facilitar y asistir al cumplimiento de aquellas disposiciones que sí sean de obligado cumplimiento a tenor de la legislación vigente, como las mismas disponen de forma sistemática al comienzo de cada documento.

¹² Nota de la autora: Última versión disponible del 24 de julio de 2015, con descarga gratuita en el siguiente enlace: http://boe.es/legislacion/codigos/codigo.php?id=037_Prevencion_de_riesgos_laborales&modo=1

c) **Obligaciones y derechos de las empresas y los trabajadores**

A tenor de la legislación mencionada anteriormente, consideramos pertinente para las futuras secciones analizar los derechos y deberes de las partes implicadas en el proceso de prevención de riesgos laborales, a saber, las empresas y los trabajadores. Esta relación de derechos y deberes se detalla en la Ley 31/1995, concretamente en el Capítulo III. Sin embargo, con el fin de no reproducir fragmentos extensos de la ley ni las fuentes que la analizan, consideramos únicamente pertinente mencionar los aspectos más relevantes para nuestro estudio. Considerando los objetivos dispuestos en la sección introductoria del mismo, podemos afirmar que los derechos y deberes más relevantes en nuestro caso son aquellos relacionados con la información, la participación y la formación. De conformidad con el Capítulo III de la Ley 31/1995, citamos a continuación las disposiciones más relevantes relativas a los deberes del empresario:

«Artículo 18: Información, consulta y participación de los trabajadores. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.»

«Artículo 19: Formación de los trabajadores. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario. [...]»

«Artículo 21: Riesgo grave e inminente. Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a: a) Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.»

Evidentemente, estos deberes para el empresario tienen como consecuencia directa la atribución de ciertos derechos para los trabajadores, como el derecho a ser informados, a recibir formación y a ser alertados de un riesgo grave e inminente, entre otros muchos.

De esta breve recopilación de derechos y deberes se desprende **que el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la prevención de riesgos laborales se apoya, entre otros pilares, en la comunicación**. En el presente estudio, nuestra intención es analizar si las barreras lingüísticas suponen un obstáculo para satisfacer los requisitos legales en materia de prevención de riesgos laborales y, en caso afirmativo, en qué medida afecta esto a los trabajadores que, por desconocimiento del idioma, puedan ver vulnerados sus derechos de información, consulta, participación y formación. Así, pretendemos detectar las posibles necesidades de traducción en materia de prevención de riesgos laborales para los trabajadores en desventaja por causa de las barreras lingüísticas.

III. Listado de documentos prototípicos en materia de prevención de riesgos laborales

A la vista de que el objetivo del presente trabajo es analizar las necesidades de traducción en materia de prevención de riesgos laborales, y una vez examinada a fondo la legislación y los distintos instrumentos relacionados con la prevención de riesgos laborales, hemos elaborado un listado de documentos prototípicos en materia de prevención de riesgos laborales, que figura en el Anexo I al presente estudio. Al no incluir ejemplos de cada tipo de texto, no consideramos este recurso como un corpus, sino como una guía conceptual que remita al traductor al instrumento legislativo que trate en detalle cada documento en cuestión. La selección de estos documentos se ciñe única y exclusivamente a aquella documentación detallada en los instrumentos revisados en el apartado anterior, más concretamente, a la Nota Técnica de Prevención nº 591 (INSHT, 2001b), que complementa a las Notas Técnicas de Prevención 484 (INSHT, 1998a) y 485 (INSHT, 1998b). En ella, se detallan la denominación de los documentos y si tienen naturaleza reglamentaria o recomendable. Cabe tener en cuenta que las NTP no son de obligado cumplimiento, como hemos explicado anteriormente, por lo que este listado de documentos no constituye una guía exclusiva inalterable de los posibles documentos en materia de prevención de riesgos laborales. Por el contrario, se trata de una lista enunciativa y, en la medida en que hemos podido, exhaustiva. Sin embargo, estas Notas Técnicas de Prevención dimanar directamente de la legislación española, más concretamente del artículo 23 de la Ley 31/1995 y del artículo 7 del Reglamento de los Servicios de Prevención¹³. Por este motivo, nos parece importante señalar la obligatoriedad de los documentos marcados como «reglamentarios», mientras que los documentos «recomendables» son únicamente sugerencias para presentar los archivos de una empresa durante una auditoría¹⁴.

La elaboración de este listado tiene un doble objetivo: por un lado, proporcionar una guía para traductores que, en función de las necesidades de traducción que pasaremos a exponer en las siguientes secciones, tengan que traducir documentación en materia de salud laboral y prevención de riesgos. A la vista de que los documentos que conforman la lista dimanar directamente de la legislación y las normativas oficiales, consideramos que constituyen documentos prototípicos propios del sistema de

¹³ España. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Boletín Oficial del Estado, 31 de enero de 1997, nº 27, pp. 3031 a 3045.

¹⁴ España. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Boletín Oficial del Estado, 31 de enero de 1997, nº 27, pp. 3031 a 3045.

prevención de riesgos laborales que pueden aportar mayor conocimiento y fomentar una mayor rigurosidad conceptual y terminológica en la traducción de los mismos.

Por otra parte, nuestra intención es demostrar la gran cantidad y heterogeneidad de los documentos en materia de prevención de riesgos laborales que pueden suponer un volumen de trabajo significativo con un nivel de especialización elevado, particularmente en temas médico-jurídicos.

En la sección 4 del presente estudio, analizaremos con más detalle las necesidades y los encargos de traducción en que pueden enmarcarse los documentos de dicho listado. Sin embargo, para evitar que por su extensión dificulte la lectura del presente trabajo, y con el fin de que pueda consultarse con comodidad tanto durante la lectura de esta sección como de la sección 4, invitamos al lector a que consulte el Anexo I (página 53).

3. DATOS SOBRE ACCIDENTES LABORALES EN TRABAJADORES EXTRANJEROS

Son ya numerosos los estudios que afirman que la precariedad laboral es mayor en trabajadores inmigrantes (ISTAS, 2006; INSHT, 2009). Así lo confirman fuentes oficiales de la administración española (INSHT, 2009), del mismo modo que reconocen la mayor prevalencia de accidentes laborales en la población extranjera y analizan los posibles factores de riesgo. En el estudio que nos ocupa, hemos realizado una recopilación de aquellos recursos bibliográficos que explican estas diferencias, para recoger posteriormente aquellos datos en los que se contemplan las barreras lingüísticas como factor de riesgo en los accidentes laborales de la población extranjera.

Sin embargo, antes de explicar la relación entre la nacionalidad y los riesgos laborales, consideramos pertinente realizar una breve exposición del panorama nacional en materia laboral con el fin de exponer el porcentaje de trabajadores extranjeros en España.

I. Porcentajes generales sobre trabajadores extranjeros en España

Para empezar, nos parece relevante averiguar cuál es el porcentaje de afiliación de extranjeros a la Seguridad Social sobre la afiliación total a la Seguridad Social en España según fuentes oficiales. En la página siguiente, se acompaña una tabla que dispone los datos que explicamos a continuación, con el fin de facilitar la asimilación de los mismos por parte del lector.

Si tomamos como referencia los datos oficiales del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de junio de 2015 (Secretaría de Estado de la Seguridad Social, 2015), **en España hay 1.668.009 extranjeros afiliados a la Seguridad Social**, incluyendo a los autónomos y a los Sistemas Especiales Agrario y del Hogar, además de la industria carbonera y el sector marítimo. De dicha cifra, 693.728 provienen de la Unión Europea, mientras que 974.371 han emigrado de países ajenos a la UE, es decir, el 41,59 % y 58,41 % respectivamente.

Basándonos en el Informe de afiliados ocupados a la Seguridad Social (Secretaría de Estado de la Seguridad Social, 2015) del mismo mes, junio de 2015, el número total de afiliados ocupados a la Seguridad Social era de 17.256.395 personas. De este total, **la cifra de afiliados extranjeros representaba un 9,67 % del total de afiliados a la Seguridad Social** en España en junio de 2015. Partiendo de los datos de afiliación de extranjeros, concluimos que el 4,02 % de los afiliados en España corresponde a extranjeros procedentes de la Unión Europea, mientras que el 5,65 % proceden de países ajenos a la UE.

Partiendo de estos informes, consideramos oportuno analizar el país de procedencia, presuponiendo que la mayoría de la población procedente de un país tiene la lengua oficial del mismo como lengua materna, a sabiendas de las posibles excepciones circunstanciales que no resulta posible tener en cuenta en estas estadísticas.

A la vista de que el español no es la lengua oficial de ningún país europeo además de España, consideramos que los 693.728 afiliados extranjeros procedentes de la UE, es decir, el 4,02 % del total de afiliados en España, tienen una lengua materna distinta al español. De esta cifra, conviene hacer especial

énfasis en la población de origen rumano (298.424 afiliados, es decir, el 17,89 % de los afiliados extranjeros y el 1,73 % del total de afiliados en España). Por otra parte, de los 974.371 afiliados procedentes de países ajenos a la Unión Europea, hemos considerado oportuno calcular cuántos de ellos tienen como lengua materna un idioma que no sea el español, para lo cual hemos excluido a aquellos afiliados procedentes de países de habla hispana. Según los datos oficiales del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de junio de 2015, hay en España 72.190 afiliados de origen ecuatoriano, 58.077 bolivianos, 54.532 colombianos, 33.799 paraguayos, 32.311 peruanos y 30.051 argentinos. Una vez excluidos estos grupos, queda una cifra de 693.411 afiliados de países no hispanohablantes (con énfasis en la población marroquí, con un total de 202.992 afiliados, que representan el 12,17 % de los afiliados extranjeros y el 1,18 % del total de afiliados en España). En este cálculo, hemos incluido el apartado «resto de países», que posiblemente comprenda otros países de habla hispana pero cuyos grupos de población no son lo suficientemente numerosos como para que el propio Ministerio los haya incluido en la lista de grupos de población extranjera afiliada significativa, por lo que no nos resulta posible desagregarlas de esta cifra y, por lo tanto, incorporamos a la cifra de afiliados no hispanohablantes. La cifra restante representa el 71,16 % de los afiliados extranjeros no procedentes de la UE, un 41,57 % del total de afiliados extranjeros y un 4,02 % del total de afiliados en España. Sumando los 685.598 afiliados extranjeros procedentes de la UE de habla no hispana a los 689.808 afiliados de países no procedentes de la UE y de habla no hispana, obtenemos un total de **1.387.139 afiliados a la Seguridad Social en España (8,04 % del total de afiliados en España) cuya lengua materna presuponemos que no es el español.**

	Afiliados	Porcentaje sobre el total de afiliados en España	Porcentaje sobre el total de afiliados extranjeros en España
Total afiliados en España (julio 2015)	17.256.395	100,0 %	--
De nacionalidad española	15.588.386	90,33 %	--
Total extranjeros	1.668.009	9,67 %	100,0 %
Extranjeros procedentes de UE	693.728	4,02 %	41,59 %
Extranjeros no procedentes de UE	974.371	5,65 %	58,41 %
Total extranjeros de habla no hispana¹	1.387.139	8,04 %	83,16 %
Extranjeros procedentes de UE de habla no hispana ¹	693.728	4,02 %	41,59 %
Extranjeros no procedentes de UE de habla no hispana ¹	693.411	4,02 %	41,57 %

Por otra parte, consideramos pertinente analizar en paralelo los datos registrados en la Encuesta de Población Activa (en lo sucesivo, la «EPA»). Una de las principales diferencias entre los datos de ocupación de la EPA y las cifras de afiliación a la Seguridad Social es que la EPA no clasifica a la población según el régimen en el que tributa para el estado, sino que divide a la población en inactiva y

¹ Estos datos no figuran en los informes de afiliados del Gobierno español, sino que son estimaciones realizadas durante el presente estudio a partir de la nacionalidad de los integrantes de estos porcentajes.

activa, esta última a su vez subdividida en población activa ocupada y población activa en paro. A la vista de que las cifras de ocupación de la EPA y de cotizaciones a la Seguridad Social no siempre coinciden, cabe pensar que existe un porcentaje relativamente significativo de la población que trabaja sin estar dado de alta en la Seguridad Social, lo que habitualmente conocemos como «economía sumergida». No obstante, para el presente estudio tomaremos como referencia las cifras aquí expuestas, a falta de información factual y real más concreta de la realidad laboral del país.

A continuación, exponemos los datos obtenidos de la EPA con el fin de dilucidar cuál es el porcentaje de ocupados extranjeros en España, aunque no estén dados de alta en la Seguridad Social. A la vista de que los datos de la EPA se dividen trimestralmente, el periodo de referencia de nuestro estudio sería el último disponible en las bases de datos públicas, es decir, el segundo trimestre del año 2015 comprendido entre el 1 de abril y el 30 de junio de 2015, por ser el que más se ajusta al periodo de referencia de los datos de cotización analizados anteriormente.

Según los datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística, en el segundo trimestre del año 2015 existían en España 20.255.100 activos, de los cuales 17.886.500 eran ocupados. Por otra parte, según datos oficiales, en el segundo trimestre de 2015 habría en España 2.760.400 activos de nacionalidad extranjera, de los cuales 1.909.200 figuraban como ocupados de nacionalidad extranjera. Considerando el total de ocupados en España, los ocupados de nacionalidad extranjera representan el **10,67 % del total**.

	Nº afiliados a la Seguridad Social		Nº activos ocupados según EPA	
	Nº	%	Nº	%
Total 2º trimestre 2015	17.256.395	100 %	17.886.500	100 %
De nacionalidad española y doble nacionalidad	15.588.386	90,33 %	15.957.300	89,33 %
Extranjeros	1.668.009	9,67 %	1.909.200	10,67 %

A partir de estos datos, podemos concluir que el porcentaje de ocupados extranjeros en España (10,67 %) se acerca bastante al porcentaje de afiliados extranjeros (9,67 %). A la vista de que la EPA no desglosa la nacionalidad de cada grupo de encuestados, al contrario que los informes de afiliación a la Seguridad Social, no resulta posible comparar la cantidad de trabajadores de nacionalidad extranjera cuya lengua materna no es el español. Consideramos que, a estos efectos, las cifras obtenidas de los informes de afiliación son lo suficientemente representativas como para tomarlas como referencia.

II. Los accidentes laborales entre la población extranjera en España

Es el propio INSHT quien, en su Nota Técnica de Prevención nº 825 (INSHT, 2009), y basándose en los datos de siniestralidad laboral del Estado español, reconoce que los trabajadores extranjeros tienen más accidentes que los autóctonos. Se exponen distintos motivos, entre ellos el hecho de que los trabajadores inmigrantes suelen estar concentrados en ciertos sectores como la construcción, la industria o la hostelería, empleos que por otra parte suponen riesgos específicos de sobreesfuerzo y

constituyen fundamentalmente empleos físicos y manuales con mayores probabilidades de sufrir accidentes en el puesto de trabajo (Colectivo IOE, 1997).

Según el Informe de la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (INSHT, 2007) realizada en el año 2007, los trabajadores extranjeros detectan con mayor frecuencia riesgos de cortes y pinchazos (32,2 % sobre el 28,5 % en los españoles), golpes (28,9 % sobre el 26,3 % en los españoles) o caídas de personas desde alturas (20 % sobre el 15,1 % en los españoles) (INSHT, 2007). Del mismo modo, según el Informe de la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (INSHT, 2011) de 2011, el 20,7 % de los trabajadores extranjeros declara no haber sido informado de las consecuencias nocivas de las sustancias tóxicas durante el desarrollo de su trabajo, frente a un 11,6 % en general. Esta misma fuente afirma que la actividad formativa es más frecuente entre españoles (58,8 %) que entre trabajadores de otra nacionalidad (41,8 %).

Por otra parte, el *Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España* (INSHT, 2010) arroja datos importantes en relación con este asunto, concretamente el informe de 2008, ya que, si bien se publica anualmente, solo el de 2008 incluye una sección dedicada a los trabajadores extranjeros. Cabe señalar que los datos relativos a la dinámica migratoria en España son algo anticuados, ya que cuando se elaboró el informe todavía no había comenzado la crisis económica ni el consecuente descenso de la inmigración en España, acompañado por el creciente proceso de emigración de españoles al extranjero. A pesar de ello, resulta ilustrativo en lo que nos ocupa en el presente estudio, ya que expone, por ejemplo, que la tasa de incidencia de accidentes en trabajadores extranjeros es superior a la de los españoles, e ilustra este ejemplo con datos:

«[La tasa de incidencia] en 2008 fue de 6.567 accidentes/100.000 trabajadores [extranjeros], mientras que la de los españoles fue de 4.889. Lo mismo ocurre con los accidentes mortales, para los que los índices de incidencia respectivos son 7,6 y 4,8. Los extranjeros se accidentan casi igual que los españoles en Construcción, en cambio sufren una incidencia mucho mayor en Industria (el 73% más) y en Servicios (el 36% más). Esas diferencias son parecidas en el caso de los accidentes mortales». (INSHT, 2010)

En el propio informe de 2008 (INSHT, 2010) se dedica un apartado completo a analizar los distintos sectores profesionales en los que se concentra la población extranjera en comparación con la española. Según el informe, el sector de ocupación más frecuente entre la población extranjera es el de la Construcción, en el caso de los varones, y el de Servicios en las mujeres. Estos perfiles profesionales no representan porcentajes significativos entre la población española, a la que en el informe se le atribuye «un mayor abanico de posibilidades [laborales]». Al tratarse estos de empleos que requieren un mayor esfuerzo físico que aquellos en los que trabajan los españoles, podríamos considerar el sector profesional como un factor de riesgo para los extranjeros ocupados en España. Asimismo, el informe también se pronuncia acerca de la gravedad de los accidentes que sufren los extranjeros, que tanto en el caso de los accidentes graves como los mortales ocurren con mayor frecuencia entre trabajadores extranjeros (INSHT, 2010).

Dicho informe también expone algunas cifras relativas a la cantidad de trabajadores afiliados a la Seguridad Social. Resulta curioso comprobar que, según el informe, el 12,3 % de los trabajadores

extranjeros son asalariados sin alta en la Seguridad Social, en contraposición con el 2,9 % de los trabajadores de nacionalidad española (INSHT, 2010), cifras que retomaremos en el próximo apartado.

Lamentablemente, los Informes sobre el estado de la salud y la seguridad en España elaborados en años posteriores al 2008 no incluyen un apartado tan pormenorizado acerca de la población extranjera y se limitan a breves menciones de la tasa de incidencia de accidentes en extranjeros en algunos sectores muy concretos. Por este motivo, no es posible realizar una comparativa lineal entre los años previos a la crisis económica en España y la actualidad.

Algunas fuentes anteriores a dicho informe ya apuntaban a estos datos, atribuyendo a la población extranjera unos riesgos de accidente laboral mayores que a los trabajadores españoles (López Jacob, et al., 2008), tanto en lo relativo a accidentes mortales como a lesiones por accidente laboral (Ahonen y Benavides, 2006).

La publicación *Diferencias en los accidentes laborales en España según país de procedencia del trabajador* expone los resultados de un estudio realizado mediante cuestionarios en unos 12.000 participantes, aproximadamente la mitad de los cuales eran extranjeros. Los resultados constituyen una comparativa de la prevalencia de los riesgos de accidentes en trabajadores españoles y extranjeros, desglosando las estadísticas en hombres y mujeres. Las cifras arrojan una clara diferencia entre la prevalencia de accidentes en trabajadores varones españoles y procedentes de países de bajo Índice de Desarrollo Humano, siendo estos últimos quienes perciben un mayor riesgo de caídas desde altura (28,4 frente al 19,9 % de los españoles), caídas de objetos, materiales o herramientas (25,5 frente al 17,0 % de los españoles) o cortes y pinchazos (39,1 frente al 30,8 % de los españoles) (Rubiales, et al., 2010).

Del mismo modo, los análisis de la mortalidad por accidentes de trabajo del INSHT realizan una comparativa del porcentaje de accidentes sufridos por extranjeros en comparación con los españoles. En el informe del periodo 2008-2010 (INSHT, 2013a), se concluye que, de los accidentes investigados durante ese periodo, el 20 % correspondía a trabajadores extranjeros. Atendiendo a las cifras de afiliación de extranjeros por aquel entonces (ligemente superior a la actual, estimada en el 10,5 % de la población afiliada en España), el 10,5 % de la población sufrió el 20 % de los accidentes mortales en España, una cifra evidentemente desproporcionada en comparación con la de los trabajadores españoles.

Los datos disponibles más recientes derivados de estos análisis corresponden al año 2012 (INSHT, 2013b). En el informe correspondiente a ese año, se estima que el 18,5 % de los accidentes corresponde a trabajadores extranjeros. De nuevo, esta cifra es significativamente superior al porcentaje de extranjeros afiliados a la Seguridad Social, lo que sugiere una vez más que los extranjeros sufren accidentes con mayor frecuencia. Sin embargo, en este informe no se detalla la nacionalidad de los grupos más significativos de extranjeros víctimas de accidentes mortales.

Por otra parte, el estudio *Condiciones de trabajo y siniestralidad en el colectivo de trabajadores inmigrantes* analiza de forma muy pormenorizada las distintas variables relacionadas con la siniestralidad de la población extranjera en España: desde sus condiciones laborales hasta su país de procedencia, el sector en el que trabajan e incluso el tipo de accidente que han sufrido. Los datos son una vez más evidentes: en 2008 los trabajadores extranjeros presentaron una mayor incidencia que los

españoles en todos los tipos de lesiones, tanto en el caso de los varones como de las mujeres en todos los sectores de actividad excepto en el de la construcción (INSHT, 2008). Retomaremos estos datos en el apartado siguiente para analizar el país de procedencia y la lengua materna que se presupone a las víctimas de estos accidentes.

También algunas publicaciones internacionales respaldan la idea de que los trabajadores extranjeros sufren accidentes laborales con más frecuencia que los autóctonos. Por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo estima que los trabajadores inmigrantes tienen el doble de probabilidades de sufrir accidentes en el trabajo (OIT, 2004).

A la vista de lo expuesto, conviene analizar los distintos factores de riesgo que causan una mayor incidencia de accidentes entre la población extranjera, entre los cuales nos centraremos en las barreras lingüísticas.

III. Las barreras lingüísticas como factor de riesgo

Como hemos expuesto en el apartado anterior, los empleos que ocupa la población extranjera en España implican ciertos factores de riesgo inherentes a las labores que realizan. Por ejemplo, el tipo de trabajo o el sector en el que se incluye su empleo son factores de riesgo de por sí. De hecho, los colectivos inmigrantes tienden a constituir una parte significativa de aquellos trabajos sucios, peligrosos y de gran demanda (Jukka Takala, 2008), como la agricultura, la construcción o la hostelería (INSHT, 2010).

Por otra parte, la población extranjera trabaja con mayor frecuencia en la «economía sumergida» o «economía informal», lo que probablemente implique que no puedan acogerse a los sistemas de protección de la salud o a los propios servicios de asistencia médica en caso de accidente que sí se ofrecen a los trabajadores dados de alta en la Seguridad Social (INSHT, 2009). De hecho, esto puede comprobarse con relativa facilidad al analizar con detenimiento los datos obtenidos en el apartado anterior sobre las cifras de cotización en la Seguridad Social y de activos ocupados en la EPA. Mientras que el total de ocupados afiliados a la Seguridad Social en España en junio de 2015 era de 17.256.395 personas, la EPA registraba 17.886.500, con una diferencia de 630.105 personas ocupadas sin cotizar (el 3,52 % de los activos ocupados). Por otra parte, en comparación con las 1.909.200 personas extranjeras ocupadas en España en el mismo periodo, solo 1.668.009 estaban afiliadas a la Seguridad Social, con la diferencia resultante de 241.191 personas ocupadas no afiliadas (12,63 % de la población extranjera). En contrapartida, durante el segundo trimestre de 2015, en España había 15.957.300 de ocupados de nacionalidad española, incluyendo la población con doble nacionalidad², de los cuales 15.588.386 estaban dados de alta en la Seguridad Social. Esto implica una diferencia de 368.914 personas, es decir, un 2,31 % de la población española que trabajaba sin estar cotizando. En conclusión, la desigualdad entre los datos de afiliación de los extranjeros y los de la población autóctona queda patente en las propias cifras, lo que supone un factor de riesgo añadido para los inmigrantes. Cabe señalar que, si bien las cifras obtenidas son representativas, las cifras de la EPA se obtienen a partir de estimaciones lo cual puede provocar que los

² Nota de la autora: las cifras que se obtienen en la aplicación informática de la EPA no coinciden exactamente con las del informe oficial relativo a las mismas para este periodo. Achacamos esta diferencia a un leve error informático en la aplicación que no permite contabilizar las personas de nacionalidad española y las de doble nacionalidad juntas. Por ese motivo, en el presente estudio nos guiamos por las cifras del informe oficial.

resultados no siempre sean realistas. De hecho, algunos estudios sugieren que el porcentaje de trabajadores de la economía sumergida es significativamente mayor, alcanzando el 30 % de la población en algunos casos (Colectivo IOE, 2005). Sin embargo, como no existe ninguna información oficial al respecto que corrobore estas estimaciones, y a la vista de que este tema sobrepasaría los límites de nuestra investigación, consideramos que resulta más pertinente ceñirnos a los cálculos oficiales.

Como ya hemos señalado, las diferencias culturales y las barreras lingüísticas (INSHT, 2009) pueden suponer grandes obstáculos para la integración y la adaptación de la población extranjera al entorno de trabajo, como se expone continuación.

La falta de conocimientos lingüísticos de español de un porcentaje significativo de la población inmigrante es objeto de análisis de varios estudios. Por ejemplo, en el estudio *La incidencia de los riesgos profesionales del sector agrario entre los trabajadores inmigrantes. Cuantificación de posibles diferencias con otros trabajadores y sus causas* (COAG, 2006) se especifica que aproximadamente el 60 % de la población inmigrante encuestada que trabaja en el sector agrario entiende español, mientras que el 19,1 % lo entiende en ocasiones y el 21,6 % no tiene ningún conocimiento de lengua española. Esta última cifra es incluso superior en el estudio de investigación *La incidencia de la inmigración en el sector de la construcción en materia de prevención de riesgos laborales* (Foment de Treball Nacional, 2007), en el que se estima que aproximadamente un 32 % de la población extranjera que trabaja en la construcción en España tiene conocimientos muy limitados o nulos de lengua española. Asimismo, este último estudio incide brevemente en los distintos porcentajes de alfabetización del colectivo extranjero en comparación con los trabajadores locales. En este apartado, se estima que, si bien algunos trabajadores extranjeros no declaran que son analfabetos por miedo o vergüenza, aproximadamente un 20 % de los trabajadores inmigrantes no saben leer ni escribir, en contraposición con poco más del 4 % en el caso de los españoles (Foment de Treball Nacional, 2007). Asimismo, el estudio del Colectivo IOE *Inmigración y trabajo: Trabajadores inmigrantes en el sector de la construcción (polacos y marroquíes en Madrid y Barcelona)*, que data del año 1997, analiza también los conocimientos lingüísticos de los trabajadores polacos y marroquíes en el sector de la construcción. A partir de las encuestas realizadas a los participantes, se estima que el 2 % de los marroquíes afirma no entender español, pero el 37 % admite que lo habla con dificultad. Las dificultades son todavía más acusadas para los polacos, con un 14 % que prácticamente no lo entiende y un 33 % que no lo habla (Colectivo IOE, 1997).

En varios estudios en esta materia, se dedican algunas secciones a la percepción del riesgo por parte del colectivo extranjero y del local en el lugar de trabajo. Al igual que en el apartado anterior, el *Informe sobre el estado de la salud y la seguridad en España* del año 2008 realiza algunas aportaciones significativas acerca de esta cuestión. Por ejemplo, el 23 % de los trabajadores en puestos de temporero, peones y similares encuestados en el sector ganadero afirmaron que les preocupaba bastante/mucho «la comunicación con los trabajadores (por ejemplo, porque hablan otro idioma, tienen otra cultura, etc.)» (INSHT, 2010)

Sin embargo, resulta curioso comprobar que, según otras fuentes estadísticas (Foment de Treball Nacional, 2007), los trabajadores no nacionales tienen por lo general una percepción de riesgos en el trabajo inferior a la de los nacionales, y consideran en mayor medida que las medidas de seguridad en

el lugar de trabajo son suficientes, en comparación con los nacionales. Por otra parte, según los mismos datos, los trabajadores extranjeros parecen acatar con mayor facilidad y obediencia las normativas relativas al uso de equipos de protección individual en el lugar de trabajo.

En cuanto a la formación en el lugar de trabajo, en *La incidencia de los riesgos profesionales del sector agrario entre los trabajadores inmigrantes. Cuantificación de posibles diferencias con otros trabajadores y sus causas* (COAG, 2006) se afirma que el 3,2 % de las personas encuestadas han recibido información sobre cómo utilizar una herramienta pero no han podido asimilar la información porque no entienden el idioma. También se establecen distintos indicadores que permiten averiguar si existe algún grupo de inmigrantes que sea más vulnerable que otro por las circunstancias laborales, uno de los cuales es «Formación en su idioma», únicamente aplicable a la población marroquí y rumana en este caso, a la vista de que el resto de grupos de población incluidos en el estudio eran de habla hispana (españoles, ecuatorianos y otros). Para la población rumana, el porcentaje de encuestados que recibió formación en su idioma asciende al 25,9 %, mientras que era del 13,3 % en la población marroquí. Por otra parte, el estudio *La incidencia de la inmigración en el sector de la construcción para la prevención de riesgos laborales* concluye, a raíz de encuestas realizadas a trabajadores extranjeros, que aproximadamente el 8 % de los trabajadores tiene dificultades para comprender o aplicar las medidas preventivas en el lugar de trabajo. Según el propio informe, en un 50 % de los casos, estas dificultades derivan de los conocimientos escasos del idioma. Esto coincide a grandes rasgos con las estadísticas que se muestran en el apartado de valoración de la formación preventiva, donde se estima que el 3,86 % de los trabajadores extranjeros considera que tiene dificultades para comprender las acciones formativas de la empresa por causa del idioma. En algunos casos concretos, se imparte formación en el idioma nativo de los trabajadores, si bien estos casos se estiman por debajo del 10 % en el sector de la construcción en cuanto a la formación oral, y por debajo del 5 % en la formación escrita (Foment de Treball Nacional, 2007). Además, en el apartado de dicho estudio en el que se analizan los distintos factores que resultan incómodos para los trabajadores, se señala que la dificultad para comunicarse con otros trabajadores es más molesta para los trabajadores extranjeros que para los nacionales.

Por otra parte, desde la perspectiva de la empresa, en un 28 % de los casos se han realizado adaptaciones de la formación para facilitar la comprensión por parte de los trabajadores extranjeros. De este grupo de empresas, el 58 % ha realizado adaptaciones lingüísticas de la formación. Sin embargo, aproximadamente el 12 % de las empresas consideran que estas adaptaciones suponen un gasto que no pueden permitirse (Foment de Treball Nacional, 2007).

Hasta ahora, hemos analizado la percepción de los riesgos en función de las habilidades lingüísticas del trabajador. No obstante, consideramos ahora oportuno valorar las cifras reales de accidentes, independientemente de la percepción de los colectivos de trabajadores. A este respecto, cabe puntualizar que resulta complicado averiguar cuándo el desconocimiento de un idioma ha sido la causa de un accidente, ya que esto no siempre figura en las estadísticas. Es decir, un trabajador puede no entender una orden por desconocimiento del idioma en que se ha emitido y, por accidente, cortarse con la máquina que esté utilizando. No obstante, en las estadísticas lo habitual es que la causa de este accidente se registre como «corte o pinzamiento», y no se remita a la causa primaria, que sería el desconocimiento del idioma.

Por este motivo, consideramos que las cifras de accidentes que pasamos a detallar podrían reflejar únicamente un porcentaje limitado de los accidentes originados por las barreras lingüísticas.

A pesar de esta puntualización, sí existen algunas clasificaciones de los accidentes laborales que contemplan las barreras lingüísticas como causa. Este sería el caso de los *Análisis de la mortalidad por accidente de trabajo en España*, elaborados por el INSHT. En estos análisis, una de las causas de accidentes de trabajo en empresas la conforma el epígrafe 6301: «Deficiencias en el sistema de comunicación a nivel horizontal o vertical, incluyendo la incomprensión del idioma». En el informe relativo a este análisis del periodo 2008-2010 se detalla que el epígrafe 6304 («Formación/información inadecuada o inexistente sobre la tarea») es un 2 % superior en trabajadores extranjeros que en españoles, lo cual sugiere que esta formación en muchas ocasiones se imparte únicamente en un idioma que los extranjeros no siempre comprenden (INSHT, 2013).

Como hemos explicado en el apartado anterior, el informe del análisis relativo al periodo 2008-2010 detalla la diferencia entre trabajadores extranjeros y trabajadores nacionales que han sido víctimas de accidentes mortales durante el periodo de referencia. Como señalamos anteriormente, el 10,5 % de los afiliados durante ese periodo correspondía a extranjeros. Sin embargo, el 20 % de los accidentes investigados en este informe corresponde a trabajadores extranjeros, una cifra significativamente desproporcionada. Si analizamos las estadísticas en mayor detalle, podemos deducir que el grupo de población que más accidentes sufrió durante dicho periodo fue el de la población rumana (18 % de los accidentes entre la población extranjera), seguida de lejos por los portugueses (11,9 %), los marroquíes (11,9 %) y los burundeses (11,3 %) como grupos más significativos. Todos estos grupos de población, que corresponden a más del 50 % de los accidentes mortales entre la población extranjera investigados en este estudio, tienen por lengua materna un idioma distinto al español. No obstante, en el informe no se desglosa cuántos de estos accidentes se enmarcaban en los epígrafes 6301 y 6304.

Anteriormente hemos detallado que el *Informe sobre el estado de la salud y la seguridad en España* del año 2008 recogía datos relativos a la percepción de los riesgos causados por las barreras lingüísticas. Este informe también atribuye directamente la falta de comprensión del idioma a algunos accidentes, como en el caso de los accidentes mortales en el sector de la industria, causados en un 2,8 % por las «Deficiencias en el sistema de comunicación a nivel horizontal o vertical, incluyendo la incomprensión del idioma». Lo mismo ocurre con los accidentes entre conductores operadores de maquinaria móvil, para quienes estas mismas deficiencias suponen un 4,1 % de los accidentes, así como en el caso de los trabajadores cualificados de extractivas, metalurgia y construcción de maquinaria, para quienes el 4,2 % de los accidentes ocurre por estas mismas causas, o en los accidentes derivados de la pérdida de control de la maquinaria, causados en un 4,7 % por estas carencias (INSHT, 2013a).

Antes de avanzar a la siguiente sección, conviene mencionar que la falta de conocimiento del idioma del lugar de trabajo lleva a los trabajadores extranjeros a formar cuadrillas «monoétnicas» (Colectivo IOE, 1997), quizás también derivadas por la afinidad cultural entre los trabajadores del mismo origen. Sin ánimo de realizar juicio alguno a este respecto, conviene señalar que esta tendencia gregaria puede exacerbar las barreras lingüísticas en el lugar de trabajo, haciendo que no solo supongan un obstáculo para los trabajadores extranjeros, sino también para los trabajadores españoles. Un estudio

elaborado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) en el año 2006 (ISTAS, 2006) presenta un ejemplo muy pertinente a este respecto:

«El problema lingüístico se expresa en todas las entrevistas. A este respecto creemos muy interesante la aportación de uno de nuestros informantes sobre la problemática lingüística por cuanto no sólo afecta a los inmigrantes no hispanohablantes sino también a los españoles. Debemos tener en mente que muchas “cuadrillas” de la construcción están formadas en muchas ocasiones por trabajadores en los que predomina una nacionalidad cuyo idioma puede ser ininteligible para el resto; esto es especialmente importante ante la detección de un riesgo: La información, se lo estaba comentando a tu compañera, lo que pasó con nuestro compañero el rumano, que sus amigos le gritaron y el español no entendió lo que habían dicho... PORQUE ESTABAN HABLANDO RUMANO. Y dijeron "cuidado" en rumano y el español no se enteró, se cayó y falleció. El rumano se agarró y se salvó.» (ISTAS, 2006)

En detrimento de lo expuesto en este apartado, todavía no se atribuye a las barreras lingüísticas la pertinencia que consideramos que tienen. Más allá de los informes oficiales de los organismos gubernamentales españoles, hasta donde hemos podido comprobar, las barreras lingüísticas reciben poca atención por parte de los estudios sobre prevención de riesgos laborales. Sin embargo, sí hay algunos autores que comienzan a dar pinceladas en esta dirección, como los siguientes ejemplos:

«[...] ¿cómo se puede integrar la prevención de riesgos en el sistema general de gestión de la empresa que impone tanto el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, como el enfatizado artículo 1 del Reglamento de los Servicios de Prevención reformado, si los sujetos a los que les afecta –los trabajadores inmigrantes– son, por mor de un “impedimento” material, susceptibles de ser excluidos de hecho de dicha integración? Y, ¿cómo, a tal efecto, pueden cooperar tales trabajadores con el empresario, si no son capaces ni siquiera de comunicarse en el mismo idioma con aquél?» (Manzano Sanz, 2006)

«En caso de los extranjeros, las diferencias de idiomas pueden generar “confusión” y mala interpretación tanto en lo que se refiere a las tareas que uno debe desarrollar en el trabajo cotidiano de la empresa, como a la hora de interpretar y ejecutar las informaciones preventivas recibidas.» (De Paula Maciel, Rodemes Adam y Torralba Martínez, 2005)

Finalmente, conviene señalar que otros países occidentales con tasas significativas de inmigrantes entre su población activa han comenzado a prestar atención a las barreras lingüísticas como posible causante de accidentes en el trabajo. Es el caso, por ejemplo, de Reino Unido, Estados Unidos y Canadá, donde se publican artículos divulgativos (Greenhouse, 2001) y especializados (O’Connor, et al., 2005; Premji, et al., 2008) sobre este tema con relativa asiduidad. Asimismo, se han elaborado varios estudios de gran calado sobre la seguridad laboral de los trabajadores inmigrantes donde se analiza pormenorizadamente la necesidad de estrechar lazos entre ambas comunidades para contribuir a la seguridad laboral de toda la plantilla. Si bien estos países se escapan del alcance del presente estudio, nos

parece pertinente mencionarlo a fin de respaldar lo anteriormente expuesto y a modo de introducción a la siguiente sección.

4. LA TRADUCCIÓN DE TEXTOS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

A la vista de lo expuesto en el apartado anterior, queda patente que, de algún modo, es necesario colmar las lagunas que existen en los sistemas de prevención de riesgos laborales para proteger a todos los trabajadores por igual. Una de las posibles medidas que cabría tener en cuenta a este respecto es la traducción de los documentos que integran el sistema, la mayoría de los cuales aparecen detallados en la Nota Técnica de Prevención nº 591 (INSHT, 2001b), y a su vez detallados en el Anexo I del presente trabajo. A este respecto, en el presente apartado nos centraremos en la traducción de textos en materia de prevención de riesgos laborales. Comenzaremos por analizar en detalle algunas fuentes donde se reconoce explícitamente la traducción como mecanismo para mejorar la comunicación con los trabajadores extranjeros, para pasar después a exponer distintos casos de buenas prácticas que nos ayuden a ilustrar nuestra argumentación. Finalmente, analizaremos las características del tipo de traducción especializada que surge de esta necesidad de comunicación.

I. Recomendaciones sobre traducción en materia de PRL: Revisión de fuentes oficiales

Tal como hemos visto, la cantidad de fuentes españolas que mencionan las barreras lingüísticas como un factor de riesgo en la salud laboral es relativamente reducida y no es fácil encontrar menciones a la traducción en los documentos sobre prevención de riesgos laborales. Sin embargo, existen algunos documentos que, si bien de forma tangencial, consideran la traducción como una posible solución para los problemas de comunicación con los trabajadores extranjeros. Este es el caso de la Nota Técnica de Prevención nº 825 (nos permitimos recordar que las Notas Técnicas de Prevención no se consideran de obligado cumplimiento, pero sí guías de buenas prácticas) donde se afirma lo siguiente:

«En ocasiones se recurre a la utilización de gestos pero, de nuevo, chocamos con la necesidad de explicar exactamente qué quieren decir y de determinar en qué ocasiones pueden ser adecuados. No puede darse por sentado que los gestos son autoexplicativos por sí mismos, el lenguaje gestual no tiene el mismo significado en todas partes, así que una vez más se hace necesario partir de una información previa y de una comprobación del significado que se dará a cada uno de los gestos utilizados.

Más apropiado parece la traducción de las consignas de trabajo o de folletos explicativos de los riesgos, su prevención, la legislación existente, etc. en los diferentes idiomas.»

Asimismo, el informe *Inmigración y mercado de trabajo* de 2010 incluye un apartado de «Planes y medidas de diversidad cultural en las empresas», entre las cuales figura el siguiente punto:

«Medidas dirigidas a favorecer la comunicación en el contexto multilingüístico que puede caracterizar a la empresa dependiendo de los orígenes de sus trabajadores. En este terreno, cabe establecer formas de comunicación de las que nadie quede excluido dentro de la empresa, con independencia del dominio que cada trabajador tenga del idioma, y se ha de asegurar que en las reuniones de trabajo no se excluye a nadie por causa de su origen o conocimiento idiomático. **Además se pueden confeccionar los**

documentos informativos o de trabajo en distintos idiomas.» (Observatorio Permanente de la Inmigración, 2010)

También a nivel europeo se menciona, de forma más puntual, la traducción de materiales en prevención de riesgos laborales como una práctica recomendable en los sistemas de prevención. En el caso de la fuente que citamos a continuación, se trata de prevención de riesgos en el sector de la construcción:

«Buenas prácticas:

- Contar al menos con un director de obra que pueda comunicarse con los trabajadores cuyas lenguas nativas no sean la del lugar donde esté ubicada la obra.
- **Traducir las normas de seguridad y los materiales de entrada en servicio, formación e instrucción.**
- Utilizar ilustraciones, pictogramas y señales internacionales de seguridad para que las instrucciones se entiendan más fácilmente.
- Informar a los coordinadores de todos los subcontratistas que trabajan en la obra.» (Comisión Europa, 2011)

Esta última recomendación se inscribe en el marco de la Directiva 92/57/CEE, cuyo artículo 11 reza del siguiente modo:

«Artículo 11

Información de los trabajadores

1. Sin perjuicio del artículo 10 de la Directiva 89/391/CEE, se informará a los trabajadores y/o a sus representantes de todas las medidas que vayan a adoptarse en lo que se refiere a su seguridad y su salud en la obra.

2. La información deberá resultar comprensible para los trabajadores afectados.»¹

Consideramos pertinente añadir este artículo ahora y no en el propio apartado de legislación, puesto que valoramos el artículo que antecede como una recomendación en sí misma.

Asimismo, algunos estudios especializados, como el ya mencionado *La incidencia de los riesgos profesionales del sector agrario entre los trabajadores inmigrantes. Cuantificación de posibles diferencias con otros trabajadores y sus causas* (COAG, 2006), recomiendan traducir tanto las campañas como los materiales informativos a los idiomas más frecuentes entre las personas inmigrantes trabajadoras del campo.

¹ Unión Europea (1992). Directiva 92/57/CEE del Consejo de 24 de junio de 1992 relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud que deben aplicarse en las obras de construcción temporales o móviles (octava Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE). *Diario Oficial de la Unión Europea* L 245 de 26 de agosto de 1992, página 6.

Igualmente, como veremos con mayor detalle en el próximo apartado, existen otros países occidentales en los que la traducción tiene una importancia mucho mayor en materia de prevención de riesgos laborales. A la vista de que nuestra intención es fomentar la traducción de este tipo de documentos, consideramos que el enfoque que han adoptado países como Reino Unido o Estados Unidos a este respecto es merecedor de nuestra atención. De hecho, consideramos algunas de las prácticas llevadas a cabo en estos países como buenas prácticas y ejemplos a seguir. Cabe mencionar algún ejemplo, como el siguiente fragmento, que se incluye en un apartado de recomendaciones para la preparación de materiales escritos para trabajadores agrícolas:

«Emplee el idioma materno de los trabajadores. Si es el español, asegúrese de utilizar la versión que utilizan sus trabajadores (de América Central, de México, de Puerto Rico). Si los trabajadores tienen distintos niveles de educación, evite las palabras o expresiones familiares o exclusivas de determinadas regiones a fin de que el folleto lo comprendan todos. Vale la pena hacer traducir el material por una persona cuyo idioma materno sea el de la traducción.» (National Institute for Occupational Safety and Health, 2001)

Otro ejemplo de esta misma categoría, en este caso relativo al Reino Unido, lo encontramos en forma de artículo divulgativo redactado por una representante de una agencia de traducción con sede en Londres, donde se detalla el creciente interés por defender las desigualdades laborales de los inmigrantes y se fomenta la traducción de documentos en materia de prevención de riesgos laborales del siguiente modo:

«Shortcomings and gaps in the workplace mean many migrant workers lack the protection they need. While safety is compromised by poor language or literary skills, employers have a responsibility to communicate with their workers on safety issues. **Companies who do not offer translated documentation or interpreting services to their non-English speaking migrant workers are leaving the door wide open for accident and injury claims.** They are also missing an opportunity to utilise migrant workers' skills as fully as possible by not recognising qualifications gained in their native countries.» (Hoy, s.f.)

Este último punto no solo apela a la necesidad de traducir documentos para que los trabajadores extranjeros no tengan accidentes, sino que sugiere que las propias empresas pueden salir perdiendo en ausencia de documentación traducida. En relación con este último punto, y retomando el artículo 11 de la Directiva 92/57/CEE, así como todas las disposiciones jurídicas aplicables que mencionamos en el apartado 2 del presente trabajo, cabe realizar algunas observaciones basándonos en la jurisprudencia en esta materia. Las búsquedas en la jurisprudencia española arrojan algunos sumarios en los que se trata la falta de traducción de documentos como causa de accidente. Es este el caso de la Sentencia nº 4749/2011 del 6 de julio de 2011, en cuyos antecedentes de hecho se relatan las causas de un accidente laboral sufrido por un trabajador magrebí:

«El accidente se produjo por las características de la persona: (trabajador magrebí de 62 años con dificultad para entender y hacerse entender en castellano). Otro de los trabajadores tenía 59 años en el momento de la producción del accidente.

Formación e información insuficientes. La formación se le entregó en castellano para el puesto de peón de la construcción, si bien el trabajador desempeñaba funciones de peón jardinero. Las instrucciones eran de carácter verbal en un idioma (castellano) en el que el trabajador únicamente tenía conocimientos elementales. [...]

El nivel de idiomas acreditado verbalmente por el trabajador es ninguno en el idioma catalán y elemental en idioma castellano (lectura y habla). No tiene conocimientos para escribir castellano. La formación y las instrucciones para el desempeño de su trabajo se hacían en castellano.»²

También conviene señalar la Sentencia 4390/2015 del 20 de julio de 2015, en la que se expone el caso de un mecánico que sufrió un accidente laboral porque «el operario no tenía a su disposición manual en castellano con las instrucciones de montaje indicadas por el fabricante, sin que hubiera recibido formación práctica centrada en su puesto y funciones de trabajo, careciendo igualmente de manual de uso del equipo de trabajo con respecto a la grúa hidráulica»³. La sentencia es en realidad el resultado de un recurso interpuesto por la empresa con el objetivo de evitar abonar el recargo de prestaciones a la Seguridad Social dictaminado en la sentencia previa en dichos autos. Sin embargo, la sentencia se mantiene firme y desestima el recurso presentado por el empleador, argumentando, entre otros fundamentos de derecho, lo siguiente:

«El empleador incumplió el propio plan de prevención cuando con carácter general establece que se pongan a disposición de los trabajadores los manuales de las máquinas que utilicen en su trabajo, y ello en relación tanto con la grúa como en relación con la máquina que había montado y ello en idioma castellano, no existiendo el manual de la grúa y si bien existía el de la máquina que estaba montando - instrucciones de montaje, en contra de lo argumentado por el recurrente, así lo afirma la Inspección de trabajo-, este no se hallaba redactado en castellano, por lo que era manifiestamente deficiente».⁴

Si bien este último caso no remite a la necesidad de traducción a idiomas extranjeros para trabajadores inmigrantes, sino a la traducción hacia el idioma nacional para trabajadores autóctonos, nos resulta particularmente relevante para el presente estudio, pues ilustra las posibles consecuencias de la falta de traducción y los consiguientes perjuicios a los recursos económicos y humanos de la empresa.

Del mismo modo, hemos recopilado algunos casos de otros países en los que la falta de traducción ha supuesto no solo un grave perjuicio para el trabajador, sino para la empresa. Este es el caso, por ejemplo, de la empresa Melbury Developments Ltd. Por sentencia judicial, dicha empresa tuvo que abonar una indemnización por valor de 500 libras esterlinas a Artur Valpeters, empleado para realizar labores de construcción, por motivo de la discriminación sufrida por este al no haber recibido la formación específica a sus tareas en un idioma que pudiera comprender⁵. Otro caso de índole similar,

² España. Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social. Sentencia 4749/2011 del 6 de julio de 2011. Recuperado el 14 de octubre de 2015 de: <http://www.poderjudicial.es>

³ España. Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social. Sentencia nº 4390/2015 de 20 de julio de 2015. Recuperado el 14 de octubre de 2015 de: <http://www.poderjudicial.es>

⁴ España. Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social. Sentencia nº 4390/2015 de 20 de julio de 2015. Recuperado el 14 de octubre de 2015 de: <http://www.poderjudicial.es>

⁵ Reino Unido. The Equality Tribunal. Decision DEC – E2009-019. 20 de marzo de 2009. Recuperado el 28 de septiembre de 2015 de: <https://www.workplacerelations.ie/en/Cases/2009/March/DEC-E2009-019-Full-Case-Report.html>

aunque las consecuencias revisten mayor gravedad, sería el de la empresa británica Ethos Recycling, obligada a pagar una multa de aproximadamente 35.000 libras esterlinas después de que uno de sus empleados de nacionalidad rumana, Nicolai Danut-Puiu, sufriera un accidente en el lugar de trabajo tras el cual fue necesario amputarle una pierna (Legal Translation Services, 2006). Durante la investigación del accidente, se concluyó que el trabajador no había entendido bien las peculiaridades de la tarea que debía desempeñar por causa de las barreras lingüísticas (Aviva Risk Management Solutions, 2007).

Estos casos, si bien no constituyen recomendaciones en sí mismas, pueden interpretarse como ejemplos de las nefastas consecuencias de la falta de comprensión de los riesgos laborales en el lugar de trabajo. De hecho, a raíz del segundo caso expuesto, el *Health and Safety Executive* británico emitió una recomendación oficial para que los empresarios sopesasen la necesidad de proporcionar los materiales de prevención de riesgos laborales traducidos a los idiomas pertinentes en su plantilla (Legal Translation Services, 2006). Este mismo organismo ha emitido, asimismo, múltiples recomendaciones en este sentido y, como veremos más adelante, es uno de los principales impulsores de la traducción de textos en esta materia. Sigue un ejemplo de estas recomendaciones:

«If you are a labour provider you should:

[...] Advise the labour user about how well the workers you supply can speak and read English.

If you are a labour user you should:

[...] Consider the needs of workers who may not speak English well, if at all, and whether you need translation services;» (Health and Safety Executive, s.f. a)

También a nivel europeo existen algunas recomendaciones sobre la traducción de documentos en materia de prevención de riesgos para facilitar la comunicación con los trabajadores inmigrantes:

«Where written materials are involved (such as forms, information brochures and health promotion or education materials), the obvious solution is to translate them. The use of pictures and diagrams can also facilitate understanding.» (Rechel, Mladovsky, Devillé, Rijks, Petrova-Benedict y McKee, 2011)

Del mismo modo, otros países han emitido recomendaciones similares en publicaciones oficiales, como en el siguiente ejemplo de Nueva Zelanda:

«If you decide to get a document translated use a qualified translator. Although another worker may speak the same language, this does not mean they are able to translate important health and safety documents.» (Worksafe New Zealand, 2015)

Existen asimismo algunas recomendaciones en Australia, que resultan particularmente interesantes porque hacen referencia a la experiencia y la capacidad del traductor de habituarse al tema:

«60. While multilingual employees may be able to assist with simple translations of basic information, the detailed nature of most health and safety information requires high-level language skills.

61. When a message is complex, technical or must be translated accurately, consider hiring a professional translator (they can be hired through a number of accredited private agencies). [...]

62. Preferably, the translator should be familiar with OHS and have experience in translating this type of information.» (Worksafe Victoria, 2008)

Por último, desde el punto de vista del traductor, no existen demasiados recursos que traten de ayudar al profesional de la traducción a trabajar en este ámbito, lo que podría sugerir que no se trata de un tema habitual en el ámbito de la traducción. Sin embargo, existen multitud de empresas dedicadas, total o parcialmente, a la traducción de documentos de prevención de riesgos laborales. Cabe comentar que la mayoría de estas empresas no son españolas, sino estadounidenses o británicas, entre otras. Esto nos remite, de nuevo, al carácter ejemplarizante de las prácticas que se llevan a cabo en estos países con respecto a la traducción de estos documentos. A título enunciativo, relacionamos a continuación algunas de estas empresas y las explicaciones que proporcionan en sus sitios web con relación a la actividad social que desempeñan. Las sociedades que siguen están certificadas por la norma EN 15038 relativa a servicios de traducción, motivo por el que se les presupone un servicio de calidad:

- ❖ Kwintessential Ltd. Sociedad limitada de derecho británico con oficinas en Reino Unido. En su sitio web (www.kwintessential.co.uk) se explica que existe un vacío legal en algunos procesos de formación en esta materia, pues, según el derecho inglés, se entiende que una persona ha leído algo cuando firma acorde con ello. Sin embargo, la persona que lo ha leído ha podido no entenderlo debido a las barreras lingüísticas, lo cual podría causar un accidente al trabajador involucrado. Del mismo modo, recomienda a las contratadoras de trabajadores inmigrantes que proporcionen la documentación en la lengua materna del trabajador, en parte para protegerse a sí mismas. Es decir, tras un accidente un trabajador extranjero podría alegar desconocimiento del idioma como causa del accidente y exigir una compensación a la empresa por los daños y perjuicios causados al no facilitarle la comprensión. La única manera de evitar este problema sería que la empresa proporcionara los materiales de formación al trabajador en su lengua materna:

«The only true way to avoid this is to consider language translation as part of the initial employment cost of migrant workers and as part of the health and safety audit. If you cannot be sure that your employee can read documents related to the health and safety parts of their job you will need to have a translation available in their language.» (Massey, s.f.)

- ❖ Wolfestone Translation Ltd. Sociedad limitada de derecho inglés. En su sitio web (<http://www.wolfestone.co.uk/>) instan a las empresas a traducir sus documentos para reducir el número de accidentes al mínimo y, a su vez, protegerse de posibles demandas:

«When it comes to Health and Safety translation you can't leave anything open to interpretation, and you need a professional company that has experience in this specialist area. According to the TUC in the UK there are over 100,000 successful personal injury claims every year, normally paid out by the employers' liability insurance, leading to higher premiums for the company. In order to minimise risk and protect a company it's

important to translate your documentation to a high standard, so employees understand what's expected of them and accidents are kept to a minimum.» (Wolfestone, 2015)

- ❖ EVS Translations. Sociedad de derecho estadounidense. Al igual que las anteriores, su sitio web recoge un apartado justificando la importancia de traducir la documentación en materia de prevención de riesgos laborales. Además, detalla algunos de los tipos de documentos más habituales en esta materia:

«Translating occupational safety documents demands the utmost expertise and experience. The primary objective is to present safety-related instructions to all users and company employees in a clear, concise manner to help prevent accidents. [...]

The extensive range of required texts and translation services EVS Translations offers includes:

- Safety data sheets
- Policies
- Instructions
- Labelling of hazardous substances
- Incident reporting
- Fire safety instructions
- Reports to external parties
- Training documents
- Accident prevention laws
- Safety laws» (EVS Translations, 2015)

Es evidente, por tanto, que la traducción resulta de interés para ambas partes involucradas en la relación laboral: por un lado, a los trabajadores les interesa recibir la información en su propio idioma para asegurarse de comprenderla y asimilarla y no correr riesgos innecesarios; por otra parte, a los empleadores les conviene proporcionar estos documentos traducidos con vistas a evitar problemas legales como consecuencia de accidentes, al igual que asegurar el bienestar y la integridad física de su plantilla en la medida de lo posible. Además, considerando que varias empresas de traducción ofrecen servicios especializados en este ámbito, resulta evidente que la prevención de riesgos laborales constituye un nicho de mercado de traducción.

A la vista de lo anterior, consideramos que la traducción de textos en materia de prevención de riesgos es una realidad, incipiente quizás en el caso de España. Por este motivo, a continuación nos parece pertinente mostrar algunos ejemplos ilustrativos que respalden lo expuesto.

II. Ejemplos de buenas prácticas de traducción en materia de PRL

Como hemos visto anteriormente, el ámbito de traducción de textos en materia de prevención de riesgos laborales en España no está tan avanzado como en otros países, los cuales podrían servir como ejemplo a seguir. Sin embargo, sí existen algunos ejemplos en España que invitan a pensar que estas iniciativas se están convirtiendo también en una realidad en nuestro país. Por este motivo, nos parece

pertinente comenzar exponiendo los ejemplos de buenas prácticas que hemos encontrado en España, para examinar posteriormente las buenas prácticas en otros países.

a) Buenas prácticas en España

Si empezamos analizando los organismos oficiales españoles, nos encontramos con que gran parte de ellos disponen en sus sitios web de textos traducidos a varios idiomas. El INSHT, por ejemplo, pone a disposición del público de forma gratuita varias leyes y memorias técnicas traducidas al inglés en la sección «Documents in English» de su sitio web. Sin embargo, se trata únicamente de documentos formales y normativos. Es decir, aquellos documentos que puedan tener una aplicación más práctica e inmediata, como carteles o guías, por lo general no constan traducidos en el sitio web del INSHT.

Por otro lado, el sitio web de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales dispone de una gran cantidad de documentación traducida a varios idiomas. Resulta curioso comprobar que esta documentación no solo está traducida al inglés y al francés, como ocurre en la mayor parte de las traducciones realizadas en las páginas de los organismos oficiales españoles (por ejemplo, el Ministerio de Justicia ofrece traducciones de algunas leyes únicamente al francés y al inglés). En cambio, esta documentación se ofrece en otros idiomas más frecuentes entre la población inmigrante en España, como hemos revisado en la sección 3 del presente trabajo. De este modo, además de en las lenguas cooficiales de España, se ofrece documentación en árabe, chino, francés, inglés, polaco, portugués y rumano. Además, la Fundación no solo proporciona documentos escritos, en su mayoría en PDF, sino que también ofrece carteles, folletos, vídeos y archivos ejecutables para realizar prácticas sobre prevención. Algunos de estos recursos están únicamente en español, o en uno de los otros idiomas mencionados anteriormente. No obstante, existen algunos recursos multilingües, donde se muestra el mismo texto en varios o todos los idiomas. Por otra parte, el grado de especialización de la documentación que se aporta en esta base de datos varía, de modo que algunos documentos alcanzan un nivel de detalle muy elevado, por ejemplo, sobre trabajos de soldadura, del sector agropecuario o riesgos de los trabajos en cocinas.

Esta iniciativa resulta, a nuestro juicio, muy positiva tanto para los empresarios como para los trabajadores. Al disponer de estos recursos en varios idiomas, los empresarios pueden reducir los gastos derivados de la traducción, o ceñirlos a aquellos específicos que no aporte la documentación de la Fundación. Además, los trabajadores también obtienen un claro beneficio al recibir toda la documentación en su lengua materna, tanto durante su formación (vídeos, fichas prácticas, guías, etc.) como durante la ejecución de sus tareas diarias (carteles, folletos, advertencias, etc.).

Sin embargo, conviene destacar que los recursos que ofrece la Fundación se han ido reduciendo en número durante los últimos años. Mientras que en 2008 había más de 500 documentos y archivos, no solo multilingües sino también en castellano, en 2012 había únicamente 52, de los cuales todos estaban en castellano y alguno puntualmente bilingüe castellano-euskera. A partir de 2012, no hay en la base de datos ningún documento nuevo, ni en 2013 ni en 2014. Esta ausencia de nueva documentación sugiere el abandono por parte de las autoridades responsables de esta base de datos en los últimos años. Esto nos recuerda, en cierto modo, a la ausencia de nuevos informes sobre la siniestralidad laboral entre la población extranjera, como ya hemos comentado en la sección 3 del presente estudio.

Por otra parte, si bien el INSHT cuenta con distintos portales temáticos especializados en distintas disciplinas: ergonomía, riesgos químicos, sector marítimo y pesquero, etc., ninguno de estos portales está traducido a ningún idioma. También dispone de varias bases de datos especializadas, sobre límites de exposición profesional, vibraciones mecánicas o agentes cancerígenos y mutágenos. Entre estos recursos, encontramos una excepción: la Base de Datos sobre Seguridad en Construcción⁶, en la que figuran multitud de documentos traducidos a distintos idiomas (inglés, francés, árabe, rumano, portugués, etc.). Sin embargo, al igual que la base de datos de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, la frecuencia de publicación de materiales ha ido disminuyendo con el tiempo, siendo 2005 y 2006 los años con mayor número de publicaciones.

Además de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales y la base de datos sobre la Seguridad en la Construcción, no hemos encontrado ningún otro recurso entre las fuentes oficiales españolas donde se ofrezca tanta documentación multilingüe y especializada sobre prevención de riesgos laborales. Sí se mencionan, sin embargo, otros ejemplos de buenas prácticas en fuentes oficiales. Por ejemplo, en el *Informe sobre el estado de la salud y la seguridad* de 2008 se explica que «el grupo de trabajo «Manipulación Manual de Cargas» del CARIT preparó dos folletos y dos pósters ilustrativos y un comunicado de prensa en todos los idiomas de la UE» (INSHT, 2010) en el marco de una campaña de comunicación. Asimismo, en el mismo informe se menciona la elaboración de Guías Técnicas europeas, entre las cuales figura una relativa a las vibraciones, en inglés, y otra relativa al ruido, disponible en todos los idiomas en CD-ROM y versiones en papel para las versiones en francés, inglés y alemán.

Del mismo modo, la Confederación de Organizaciones Empresariales de la Comunidad de Valencia, CIERVAL, en colaboración con la Conselleria de Inmigración y Ciudadanía de la Generalitat Valenciana, editó en 2006 la *Guía sobre riesgos laborales y medidas preventivas* relativa al ámbito de la construcción. Como indica el preámbulo de la propia guía, «el incremento de trabajadores extranjeros en la Comunidad Valenciana ha generalizado una situación que antes era excepcional. Las empresas cada día se encuentran con más trabajadores que, además de no conocer nuestro idioma, desconocen nuestra legislación y, en particular, la normativa sobre prevención de riesgos laborales» (CIERVAL, 2006). Por ese motivo, exponen a continuación, la guía se ha traducido a cuatro idiomas: inglés, francés, rumano y árabe. Las versiones traducidas aparecen, además, en ediciones bilingües en las que siempre figura también el español. El objetivo de la guía, según sus autores, sería «prevenir los riesgos laborales en el sector a través del conocimiento de la norma y su futura aplicación». Resulta evidente que, sin conocer el idioma en que está escrita la guía y la propia legislación, un trabajador extranjero no podría asimilar ninguno de sus contenidos. Esto pone de manifiesto, una vez más, las necesidades que derivan de la realidad laboral en nuestro país.

Por su parte, la Generalitat de Catalunya pone a disposición de la ciudadanía varias guías de prevención de riesgos en ámbitos especializados, en el marco del Programa de Acogida para Trabajadores Agrícolas, como, por ejemplo, «La poda de árboles frutales» (Generalitat de Catalunya, 2005), traducida al francés, árabe y rumano. Una acción similar se ha llevado a cabo en la Región de Murcia, donde

⁶ Base de Datos sobre Seguridad en Construcción. Disponible en: <http://sibpc.insht.es:86/sibpc/> [Fecha de última consulta: 21 de septiembre de 2015]

existen múltiples materiales en materia de prevención de riesgos laborales en español, inglés, francés, árabe o ucraniano⁷.

Al hilo del párrafo anterior, en la Región de Murcia se han realizado varias acciones dirigidas a la integración de la mano de obra musulmana, incluyendo la traducción de distintos recursos en materia de prevención de riesgos laborales. En el propio informe *Seguridad y salud laboral entre la población musulmana durante el Ramadán* (Consultores CSA, 2012), elaborado en colaboración con la Región de Murcia, se emiten algunas recomendaciones relacionadas con el idioma. Por ejemplo, se insta a las empresas con mano de obra musulmana a proporcionar a los empleados folletos divulgativos en su lengua materna explicando el tipo de dieta que se les aconseja seguir (ingesta de líquidos, horarios más adecuados, descansos recomendados, etc.) durante la época del Ramadán con el fin de minimizar el impacto del ayuno en este periodo. Es en este mismo informe donde se recoge una breve reseña de algunas buenas prácticas llevadas a cabo en este sentido, muchas de las cuales implican la traducción de materiales para una mejor comprensión por parte de la mano de obra extranjera. Se menciona, por ejemplo, la elaboración en 2007 de una guía ilustrada de prevención de riesgos laborales para extranjeros, a manos de la Asociación de Productores/Exportadores de Frutas y Hortalizas de la Región de Murcia (Proexport), que incluía ilustraciones acompañadas de frases en inglés, francés, rumano, polaco y árabe. Igualmente, se detalla la elaboración de folletos sobre los derechos y los deberes de los trabajadores, medidas de prevención en la construcción y medidas de prevención en trabajos agrícolas, editados en francés y árabe. Al igual que el presente trabajo, el estudio en cuestión culmina con la exposición de algunos ejemplos de buenas prácticas. Entre ellos, se mencionan cuatro empresas en las que se han implantado medidas para adaptar las condiciones de trabajo de los empleados a sus costumbres culturales y religiosas. Entre dichas medidas, en tres de los cuatro casos expuestos, se incluye la elaboración de traducciones de materiales sobre la prevención de riesgos laborales para facilitar la comunicación con los trabajadores (Consultores CSA, 2012).

b) Buenas prácticas en otros países

Hasta ahora, en este apartado hemos analizado únicamente algunos de los recursos encontrados en España. Sin embargo, como ya hemos adelantado en las secciones anteriores, existen otros países occidentales en los que la traducción en materia de prevención de riesgos laborales adquiere una importancia mayor que en España. Consideramos el Reino Unido como el ejemplo más pertinente a este respecto. El *Health and Safety Executive* (HSE) británico, organismo encargado de la salud y la seguridad en el Reino Unido, lleva años abogando por la comunicación multilingüe con la plantilla extranjera. No solo vela por los derechos de los empleados y los empleadores, sino que uno de sus objetivos es orientarlos y ayudarlos a conocer sus derechos y sus deberes. Como consecuencia de ello, en diversas páginas informativas en el sitio web del HSE se menciona la posibilidad de proporcionar materiales traducidos a los trabajadores extranjeros (Health and Safety Executive, s.f. a; Health and Safety

⁷ Materiales disponibles en: [http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3609&IDTIPO=100&RASTRO=c721\\$m3607](http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3609&IDTIPO=100&RASTRO=c721$m3607)
[Fecha de última consulta: 4 de octubre de 2014]

Executive, s.f. b) en cumplimiento con la legislación, que también en Reino Unido obliga a los empleadores a asegurarse de que los trabajadores comprenden la información que se les proporciona. Lo que resulta más pertinente para nosotros en este trabajo es la cantidad de materiales que el propio HSE proporciona de manera gratuita en su sitio web traducidos al albanés, árabe, bengalí, búlgaro, chino, checo, farsi, francés, griego, gujarati, hindi, italiano, kurdo, letón, lituano, pashto, polaco, portugués, punjabi, rumano, ruso, eslovaco, español, tagalo, tamil, tailandés, turco, ucraniano, urdu y galés (Health and Safety Executive, s.f. c). La mayor parte de esta documentación está disponible para su descarga gratuita, y algunos documentos también se ofrecen en papel por un importe que varía en función del documento.

En línea con este esfuerzo de comunicación por parte de las autoridades competentes en el Reino Unido, existen numerosas fuentes en las que se analiza la situación de los trabajadores inmigrantes en dicho país. En *Safety & Migrant Workers: A practical guide for representatives* (Trade Union Congress, 2007), se proporcionan varios ejemplos en los que se involucra la figura del traductor o el intérprete en entornos laborales. Resulta curioso destacar que estos ejemplos se han obtenido de las actuaciones de empresas privadas, y no de organismos públicos:

«In a Northern Ireland meat factory, it was very cold. No formally scheduled rest breaks were provided to enable workers to warm up, and migrant workers in particular were not aware that they should take breaks. Unite (T&G section) circulated information about this translated into the different languages of the workers in each workplace, and collective action was organised whereby all workers went off for their break after 3 hours. It then became established that they should take breaks after a reasonable time.» (Trade Union Congress, 2007)

«A mail order company employed large number of workers from Eastern European countries. At a health and safety committee meeting Unite (T&G section) members raised concerns regarding whether many of these individuals understood what was contained within risk assessments, health and safety procedures and many other documents. The company now employ a full time Polish trainer who assists in inductions and other areas where it is necessary to either translate or interpret.» (Trade Union Congress, 2007)

«In the Midlands distribution depot of a large supermarket, the majority of the staff, both warehouse workers and drivers, is migrant workers – mainly Polish but also from Latvia, Romania and other EU accession states. Union membership is high among the migrant workers and there is a full quota of shop stewards and health and safety reps. Usdaw safety representatives have ensured that all the signage in the warehouse is now in English and Polish. They are also using the union learning centre to run ESOL courses so that workers can understand health and safety briefings when they come out. In addition they made sure that all the HGV drivers go through the same theory test and site-specific training for deliveries, wherever they come from. The company uses translators from the shop floor whenever there is a problem involving someone who does not have much English. They are all in the union and they know to get the safety representatives involved if a member has a health and safety issue.» (Trade Union Congress, 2007)

Al igual que en España y en Reino Unido, también existen empresas estadounidenses en las que proporcionar información bilingüe a los empleados se ha convertido en una herramienta de comunicación habitual. En *Cultural and Language Barriers in the Workplace* (Charlotte-Mecklenburg Workforce Development Board y Morris, 2002) se aportan algunos ejemplos, que reproducimos a continuación:

«T. J. Maxx is one of the best local examples of a company that goes out of its way to help its foreign workforce deal with language and cultural barriers. International workers comprise approximately 50% of the company's workforce at its local distribution center on Carowinds Boulevard. [...] Helping its foreign workers assimilate is an important and essential part of the T.J. Maxx corporate culture. When first hired, foreign speaking employees are provided on-the-job coaching from bilingual employees for a period of two to six weeks, until the new employees can function on their own. In addition, training material provided to new workers is bilingual.» (Charlotte-Mecklenburg Workforce Development Board y Morris, 2002)

«The Kip Corporation is a local construction company that employs around 70 people. Forty percent of its employees are Hispanics, primarily Mexicans. Having Spanish speaking foremen has been essential to the company's success. These foremen provide instructions to non-English speaking workers and are able to determine their actual skill levels. In addition, all printed information that is given to workers is provided in both Spanish and English.» (Charlotte-Mecklenburg Workforce Development Board y Morris, 2002)

«Approximately 22% of the Sheraton Corporation's workforce is Hispanic, primarily Mexicans. Language is the main barrier. To help its employees deal with the language challenge, the company has bilingual employees serve as translators and mentors. In addition, all printed material is provided in Spanish and English and the company makes every effort to take the particular traditions of the Spanish/Mexican culture into account when planning employee holiday events. The company reports that its investment in Hispanic workers has been a good one.» (Charlotte-Mecklenburg Workforce Development Board y Morris, 2002)

Como podemos observar por los ejemplos expuestos, la traducción en materia de prevención de riesgos es una realidad, no solo en España sino en otros muchos países occidentales e industrializados. Como es evidente, las traducciones que se realizan en cada mercado responden a los flujos migratorios de cada país, que son los que designan los idiomas más frecuentes con los que es necesario trabajar. A este respecto, la mayor parte de las fuentes recomiendan traducir los materiales a la lengua materna de los trabajadores, sin que apenas ninguna fuente haga mención del uso de lenguas vehiculares.

Antes de concluir este apartado, consideramos pertinente señalar que en la gran mayoría de la documentación en la que se menciona la traducción como forma de prevención de riesgos, también se recogen otras medidas, como la organización de cursos de idiomas, el uso de intérpretes en algunos oficios en particular, la contratación de personal bilingüe para impartir los cursos de formación o el uso de lenguaje no verbal, como ilustraciones o vídeos, durante las sesiones de formación. A este respecto, nos parece oportuno mencionar que, si bien la traducción nos parece excepcionalmente importante en el

proceso de integración y en el desarrollo de las labores de los trabajadores extranjeros, no por ello pretendemos desmerecer la importancia de las otras medidas que se proponen para el mismo fin. Por ese motivo, en ningún caso somos de la opinión de que la traducción deba prevalecer por encima de los demás métodos, a la vista de que todos los entornos laborales tienen sus particularidades y la traducción no siempre tiene por qué ser la opción más práctica.

III. La traducción de textos especializados en PRL

Aquí es donde culmina la línea argumental de nuestro trabajo. Tras haber demostrado que la traducción de documentos de prevención de riesgos laborales no es solo una realidad, sino una necesidad, consideramos oportuno dar algunas pinceladas acerca de la labor del traductor en este ámbito. Se trata de una mera introducción a lo que, sin duda, podría ser objeto de un trabajo mucho más extenso que completaría nuestro análisis de los aspectos contextuales de este complejo ámbito de la traducción especializada sobre el que no existen trabajos de investigación hasta la fecha.

Como hemos comprobado, existen empresas y agencias de traducción en las que se incluye la traducción de documentos en materia de prevención de riesgos laborales como ámbito de especialización. Sin embargo, hasta donde alcanza nuestra investigación, no existen cursos ni materiales de formación especializados en este tema. La formación en Traducción e Interpretación a nivel de Grado abarca muchas especialidades pero, como es comprensible, no ahonda lo suficiente en ellas. Asimismo, los programas formativos en traducción médica, como el Máster que nos ocupa, no hacen especial hincapié en este ámbito. Por ese motivo, podemos suponer que el traductor se forma en este ámbito de forma eminentemente práctica. Existen, por otra parte, multitud de programas formativos en prevención de riesgos laborales donde, independientemente de la labor del traductor, se estudian en detalle todos los pormenores de esta especialidad.

A la vista de la ausencia de recursos y formación especializados en este ámbito, una de las principales herramientas de las que dispondrá el traductor al enfrentarse a un texto sobre prevención de riesgos laborales será la documentación en la materia. Resulta fundamental entender el contexto sociocultural en que se emite un documento dentro del sistema de prevención de riesgos para que el traductor pueda realizar su trabajo con conocimiento de causa. Para que el traductor tenga a su disposición la documentación pertinente, y para evitar búsquedas innecesarias durante el desarrollo de su actividad (Mayoral Asensio, 1977), consideramos muy importante que esté al tanto de cuáles son los recursos que le permitirán comprender dicho contexto. Para ello, nos parece pertinente retomar la relación de instrumentos legislativos y de organismos competentes que hemos expuesto en la segunda sección del presente trabajo. Asimismo, nos parece de especial relevancia el listado de documentos prototípicos que aportamos en el Anexo I como guía conceptual de los distintos documentos que pueden existir dentro del sistema de prevención de riesgos. Del mismo modo, el apartado de buenas prácticas que acabamos de ver recoge, a su vez, una serie de documentos traducidos, a los que da acceso mediante sus correspondientes URL, lo que permite acceder a documentos ya traducidos que podrían emplearse como referencia. En todos estos recursos, el traductor podrá encontrar fraseología especializada y terminología concreta de

este ámbito de especialización y familiarizarse con las características macrotextuales y microtextuales de cada tipo de texto.

Tras analizar el contenido de los textos en materia de prevención de riesgos laborales, podemos concluir que prácticamente la totalidad serán textos especializados, entendiendo estos como «productos predominantemente verbales, de registros comunicativos específicos, que tratan de temas propios de un ámbito de especialidad (mejor diríamos, de un campo de conocimiento especializado), que respetan convenciones y tradiciones retórico-estilísticas, y que dan lugar a clases textuales determinadas» (Cabré, 2002). De todo ello se desprende que existen algunos requisitos para el traductor especializado, a saber: una competencia lingüística en las dos lenguas con las que trabaja (de los recursos léxicos, sintácticos y estilísticos); una competencia cognitiva en el dominio en cuestión (es decir, una competencia de comprensión de la materia técnica que traduce); un buen dominio de las convenciones de los géneros textuales en cada una de las lenguas participantes en la traducción, y una competencia notable de la terminología propia del campo temático (Gómez y Vargas, 2004).

Si analizamos en detalle la lista de documentos elaborada en el marco del presente trabajo, y a la vista del carácter vinculante de muchos de los documentos que proponemos como prototípicos, podemos concluir que una gran mayoría de los documentos que figuran en ella son de naturaleza médico-jurídica (entendiendo estos como «aquellos en los que aparecen combinados conceptos propios de la medicina y conceptos legales, o bien textos médicos que pueden surtir efectos legales» [Borja Albi, 2012]). No solo eso, sino que algunos de ellos incorporarán incluso una dimensión técnica (por ejemplo, las instrucciones de uso de maquinaria). A la vista de lo anterior, conviene señalar los requisitos aplicables a un traductor especializado en textos médico-jurídicos, algo más precisos que los anteriormente mencionados aplicables a traductores especializados en general: tener un conocimiento instrumental y comparado del campo del discurso, dominar la terminología propia del ámbito de especialidad, dominar las convenciones macroestructurales y de estilo del género médico-jurídico que se va a traducir y conocer la función que va a tener el texto traducido, su valor legal y las necesidades y expectativas de sus clientes (Borja Albi, 2012).

En cuanto al género textual, entendiendo este como una «interfaz que pone en contacto los elementos del texto y del contexto» (Montalt, 2003), el ámbito de la prevención de riesgos puede estar constituido por géneros muy diversos. El grado de especialización de estos textos, así como su naturaleza prescriptiva, divulgativa, pedagógica u orientativa, varían enormemente en función del documento. Por este motivo, consideramos que el análisis pormenorizado de los géneros textuales habituales en este ámbito sería quizás objeto de una investigación más específica y exhaustiva.

Finalmente, nos parece importante mencionar brevemente la importancia de la calidad y la profesionalidad en este tipo de traducciones. No tanto por la labor del traductor profesional, a quien presuponemos unos principios deontológicos de profesionalidad («Deberán tener acceso a las fuentes de información, a los materiales de referencia necesarios y conocer las herramientas de la profesión» [Asetrad, 2015]) y competencia («Rechazarán aquellos trabajos para los que no estén cualificados o cuya calidad no puedan garantizar. Se entenderá que la calidad engloba diversos aspectos, además de la propia traducción, como el formato y el plazo acordados» [Asetrad, 2015]), entre otros. Sin embargo, en

entornos ajenos a la traducción, es posible que el factor económico o incluso los plazos de entrega puedan invitar a los potenciales clientes a dar prioridad al presupuesto o al plazo antes que a la calidad de la traducción, e incluso a caer en la tentación de emplear herramientas de traducción automática. Del mismo modo, es posible que en grandes sociedades se encomiende la labor de traducir a un empleado que conozca muy a fondo el tema, pero que pueda adolecer de destrezas traductoras o conocimientos lingüísticos suficientes como para sustituir a un traductor profesional. A este respecto, únicamente nos permitimos recordar que de este tipo de textos no solo depende la vida de los trabajadores, sino el propio patrimonio de las entidades que se puedan ver afectadas por causa de los accidentes laborales, como hemos explicado anteriormente. Por este motivo, apoyamos y respaldamos la idea de que estas traducciones deben realizarlas profesionales cualificados para ello, capaces de utilizar y explotar los recursos pertinentes.

5. CONCLUSIONES

Habida cuenta de los hallazgos expuestos en las secciones que preceden, conviene ahora exponer las conclusiones a las que hemos llegado. Sin embargo, antes nos parece oportuno mencionar dos obstáculos a nuestra investigación que, si bien no son el objeto ni el grueso del presente apartado, nos permiten deducir conclusiones adicionales a las esperadas al comienzo de este estudio.

En primer lugar, consideramos oportuno mencionar la falta de documentación que caracteriza no solo al ámbito de la traducción de textos sobre prevención de riesgos laborales, lo que ya sospechábamos, sino sobre las barreras lingüísticas en la prevención de riesgos en general. Como hemos mencionado en secciones anteriores, los informes oficiales que existen sobre este tema tienen, en el mejor de los casos, una antigüedad de cinco años, sin que hayamos logrado encontrar documentación de las autoridades en materia laboral en España que trate el tema de los accidentes laborales en población extranjera y sus causas en los últimos años. Esta ausencia de documentación no solo ha supuesto una barrera significativa para el desarrollo del presente trabajo, sino que resulta, a nuestro juicio, bastante representativa de la poca pertinencia que se le atribuye al tema en las investigaciones sobre prevención de riesgos laborales. Lo mismo ocurre con las iniciativas de traducción a idiomas mayoritarios entre la mano de obra extranjera: si hace cinco o diez años la cantidad de documentación traducida y concienciación sobre este asunto parecían ir en aumento, en la actualidad se han reducido de forma drástica. Esta ausencia de documentación en los últimos años podría ser el resultado de la coyuntura económica o de las políticas gubernamentales recientes, si bien no existen justificaciones ni pruebas fehacientes que expliquen este descenso en la producción de documentación sobre prevención de riesgos laborales. Por otra parte, la falta de bibliografía específica sobre traducción de documentos sobre prevención de riesgos laborales sugiere que se trata de un tema aun por investigar y explotar, motivo por el que el presente trabajo constituye una primera aproximación al tema.

Por otra parte, otro obstáculo en nuestra investigación ha sido la manera en que se clasifican las causas de los accidentes laborales. Como ya hemos puntualizado en secciones anteriores, la mayoría de los estudios que analizan las causas de los accidentes no suelen tener en cuenta las barreras lingüísticas como posible causa de accidente, ni siquiera como factor de riesgo. Si bien hemos logrado encontrar algunos estudios españoles en los que sí se contempla la falta de comprensión del idioma como causa de accidente, sospechamos que generalmente la clasificación de causas de los accidentes remite a la causa inmediata, y no la primaria. Por este motivo, consideramos que las estadísticas de causas de accidentes podrían esconder un porcentaje numeroso de accidentes debidos a las barreras lingüísticas que, sin embargo, no hemos logrado demostrar excepto en un porcentaje limitado de los casos.

Con estas dos salvedades, las conclusiones de nuestra investigación están en línea con los objetivos expuestos en la primera sección del estudio. Para empezar, hemos concluido que en España existe un sistema jurídico y una estructura institucional pública que velan por la prevención de los riesgos laborales. Este entramado de organismos y normativas sirve de apoyo a la prevención de riesgos tanto a nivel público como privado, y también supone una gran fuente de información en materia de prevención.

Por ese motivo, en la elaboración del presente estudio nos basamos en gran medida en la documentación aportada por los organismos oficiales y los instrumentos jurídicos de carácter público al respecto.

A tenor de dichos instrumentos jurídicos, hemos concluido que existe una responsabilidad clara por parte del empleador para con el empleado, propiciada por las obligaciones que dimanen de la ley y que a su vez implican una serie de derechos por parte del trabajador. Dicha responsabilidad se basa, entre otros, en un pilar fundamental: la comunicación. Es este uno de los pilares en los que se ha basado nuestra argumentación a lo largo del trabajo: si no fluye la comunicación entre el empleador y el empleado, el primero estaría incumpliendo su deber de informar y formar al empleado. De hecho, como también hemos demostrado, la propia jurisprudencia española es testigo de casos en los que empresas se han visto obligadas a indemnizar a trabajadores que han sufrido accidentes de trabajo debidos a la falta de documentación en un idioma que pudieran comprender. Concluimos, por tanto, que los perjuicios de los accidentes laborales causados por la ausencia de traducciones pueden no ser solo físicos o psicológicos y no solo afectan al trabajador, sino que pueden afectar al patrimonio y la reputación de las empresas.

Por otro lado, a tenor de las cifras oficiales de afiliación a la Seguridad Social, concluimos que el porcentaje de afiliados extranjeros en España en junio de 2015 se aproximaba a grandes rasgos al 10%. No obstante, de este 10%, estimamos que el 8% (sobre el total de afiliados en España) tienen una lengua materna distinta al español, lo que sugiere que desde el punto de vista estadístico las barreras lingüísticas sí pueden suponer un factor de riesgo en los accidentes laborales entre la población extranjera.

Al hilo de la conclusión anterior, tras el estudio pormenorizado de las fuentes, concluimos que los trabajadores extranjeros en España son más proclives a sufrir accidentes en el trabajo. No solo eso, sino que también perciben que los riesgos de accidente para ellos son mayores que para los trabajadores nacionales. Como hemos demostrado, esto se materializa en más accidentes entre la población extranjera que entre la española. Del mismo modo, hemos deducido que, entre otras causas, las barreras lingüísticas provocan accidentes de forma reiterada entre la población extranjera, lo que nos lleva a suponer que existe una falta de comunicación entre la mano de obra extranjera y el resto de intervinientes en la actividad profesional, como pueden ser los compañeros de trabajo o los propios empleadores. De este modo, resulta evidente para nosotros que la traducción es necesaria y recomendable a la hora de reducir los accidentes laborales al mínimo, máxime cuando estos están provocados, en cierta medida, por una falta de comunicación que tiene fácil solución.

Asimismo, a partir de la documentación analizada, concluimos que diversos organismos oficiales no solo recomiendan traducir los documentos en materia de prevención de riesgos laborales cuando existan barreras lingüísticas entre los integrantes de la plantilla, sino que los mismos ofrecen documentación traducida a distintos idiomas en esta materia. Esto demuestra que los organismos oficiales están al tanto de los problemas que puede causar esta falta de comunicación y toman medidas con el fin de facilitar, en la medida de lo posible, la comunicación en el lugar de trabajo. Conviene mencionar, asimismo, que el hecho de que exista documentación traducida por organismos oficiales reduce significativamente los costes de las empresas privadas que necesiten proporcionar documentación traducida. A la vista de que algunas empresas no toman medidas para facilitar la comunicación plurilingüe en el entorno laboral por falta de presupuesto, como también hemos analizado de forma

somera, esto puede suponer un gran avance en la protección de los derechos laborales de los trabajadores cuya lengua materna no sea la habitual en el lugar de trabajo.

Por otra parte, a partir del análisis de los ejemplos de buenas prácticas, hemos concluido que el progreso en este ámbito en los distintos países industrializados no es necesariamente igual. De hecho, España no es uno de los países más avanzados en esta materia. Al menos en comparación con otros como Reino Unido, existen todavía muchos avances por realizar, empezando por la elaboración de una documentación multilingüe actualizada y disponible al público, la elaboración de análisis sobre accidentes de trabajo y siniestralidad laboral detallados y la emisión de recomendaciones por parte de los organismos oficiales que impliquen la traducción de documentos para evitar los accidentes de trabajo, como en el caso de Reino Unido. No obstante, también consideramos pertinente señalar que los esbozos de estas actuaciones en España son a todas luces positivas.

Igualmente, el análisis de la documentación proporcionada por entidades que proporcionan textos traducidos en esta materia nos permite concluir que los idiomas mayoritarios de traducción de estos documentos son inglés, francés, rumano y árabe, entre otros muchos, lo que está estrechamente ligado a los porcentajes de extranjeros afiliados a la Seguridad Social, de los cuales los dos grupos más numerosos por nacionalidad son los rumanos y los marroquíes.

Concluimos, por tanto, que la traducción de textos en materia de prevención de riesgos es una realidad creciente en el panorama laboral de nuestro país, si bien todavía queda mucho por delante. A la vista de que las normativas y los requisitos legales aplicables a la prevención de riesgos laborales están consolidados en el sistema jurídico español, consideramos que, en lo que respecta a la traducción de documentos de prevención de riesgos laborales, las tareas pendientes se aproximan más a la concienciación y a la implantación de medidas de prevención enfocadas a superar las barreras lingüísticas.

Finalmente, haciendo mayor énfasis en la traducción de textos, hemos concluido que la heterogeneidad y la amplia cantidad de documentos que existen en virtud de la legislación aplicable en España son considerables. Para demostrarlo, hemos realizado una recopilación de documentos que adjuntamos en el Anexo I donde se disponen algunos detalles con relación a los mismos. El objetivo no es otro que facilitar la tarea del traductor durante el proceso de formación y documentación en esta materia. Tras la elaboración de dicho catálogo de documentos prototípicos, concluimos que la mayoría de estos textos son de índole jurídica, médica o técnica, si bien muchos de los cuales pueden enmarcarse en la categoría de textos médico-jurídicos. Por ello, resulta relevante tener en cuenta el grado de especialización que se requiere del traductor en este tipo de encargos. Como mencionamos en repetidas ocasiones a lo largo del trabajo, consideramos que la lectura y el análisis de gran parte de la documentación que detallamos en el Anexo I, así como los instrumentos legislativos expuestos a lo largo del presente trabajo, pueden constituir una contribución significativa a la hora de satisfacer estos requisitos. No obstante, sería necesario un estudio similar en paralelo de la cultura y el idioma de origen, en el caso de traducir hacia el español, o de llegada, en el caso de traducir desde el español, para facilitar la tarea de traducción.

6. FUTURAS LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN

Para concluir esta investigación, nos parece pertinente destacar que, habida cuenta de la ausencia de investigaciones sobre la traducción de textos en materia de prevención de riesgos laborales, resultaría pertinente continuar esta línea de investigación profundizando en varios de los aspectos que se han tratado. Entre ellos, convendría destacar la elaboración de aproximaciones similares a la que nos ocupa enfocadas a otros países, lo que permitiría realizar comparativas más exhaustivas que las realizadas de forma tangencial en el presente trabajo.

Asimismo, consideramos que sería muy pertinente investigar en mayor profundidad y con más exactitud la cantidad de personas extranjeras en España que forman parte de la población activa ocupada y que desconocen el idioma español, y cómo perciben estos los riesgos en función de sus conocimientos lingüísticos. También sería interesante comprobar las condiciones de la formación que reciben los trabajadores extranjeros, el idioma en el que se imparte dicha formación y las circunstancias comunicativas en el lugar de trabajo con respecto a la prevención. Huelga decir que este tipo de investigación resultaría también pertinente en cualquier otro país donde se pudiera realizar un estudio similar al que nos ocupa.

Del mismo modo, nos parecería necesario profundizar en la forma en que se clasifican los accidentes laborales en España. Como hemos comentado, la falta de comprensión del idioma no siempre se considera una causa de accidente, sino que las estadísticas se centran en las causas inmediatas. Resultaría interesante investigar en mayor detalle cómo se llega a las conclusiones que permiten clasificar los accidentes laborales, y cuántos de los accidentes que se atribuyen en un principio a otras causas podrían estar provocados por las barreras lingüísticas.

Por otro lado, también sería pertinente recabar casos prácticos y jurisprudencia que permitiera determinar las repercusiones de la falta de traducción en el entorno laboral, tanto a nivel nacional como a título comparativo entre distintos ordenamientos jurídicos. Esta línea de investigación podría tener un componente de concienciación a nivel social y empresarial bastante importante, a nuestro juicio.

En cuanto a la traducción, resultaría de gran utilidad para la comunidad que se investigaran más a fondo los tipos de textos y los géneros textuales que surgen en este ámbito para facilitar la tarea del traductor, al menos en lo que se refiere a la contextualización de cada documento y sus características macrotextuales y microtextuales. Del mismo modo, la elaboración de un corpus textual a partir de los tipos de documentos detallados en este trabajo permitiría no solo la elaboración de un compendio de textos de referencia, sino la explotación semántica, terminológica y fraseológica de los mismos de cara a elaborar glosarios monolingües o, si existieran textos bilingües en esta materia, incluso recursos lexicográficos bilingües como diccionarios, glosarios especializados o bases de datos terminológicas. Quizás a partir de investigaciones más detalladas, tanto desde el punto de vista conceptual como el lingüístico y el traductológico, podría otorgarse una mayor importancia a la prevención de riesgos laborales y la medicina del trabajo en los programas formativos de traducción especializada, tanto en el ámbito médico como en el jurídico.

Para finalizar, únicamente cabe comentar que cualquier ampliación de la presente investigación resultaría, sin duda alguna, una aportación de gran valor para la comunidad de traductores y, a largo plazo, para la sociedad.

7. REFERENCIAS

Fuentes bibliográficas

Ahonen, E. Q., Benavides, F. G. (2006). Risk of fatal and non-fatal occupational injury in foreign workers in Spain. *J Epidemiol Community Health*, 60: 424-426.

Arias Gallegos, W. L. (2012). Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 13 (3), 45-52.

Arjona Gallego, E., Ramos Crespo, J. M., Benedé Bara, A.M. y Cabezas Martínez, M.E. (2010). *PCPI, Ámbito social. Graduado*. Madrid: Editex.

Asetrad. (2015). Código deontológico. Recuperado el 7 de octubre de 2015 de <https://asetrad.org/es/la-asociacion/codigo-deontologico>

Aviva Risk Management Solutions UK. (2007). Workers need safety information in other languages. Recuperado el 28 de septiembre de 2015 de: <http://www.aviva.co.uk/risk/solutions/news/2007/10/01/workers-need-safety-information-in-other-languages/>

Baron, S., Estill, C.F., Steege, A. y Lalich, N. (2002). *Soluciones simples: ergonomía para trabajadores agrícolas*. Cincinnati: National Institute for Occupational Safety and Health.

Bestratén, M., et al. (2003). Manual de procedimientos de prevención de riesgos laborales. Guía de elaboración. Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo. Recuperado el 20 de octubre de 2015 de: <http://www.insht.es>

Borja Albi, A. (2012). Aproximación traductológica a los textos médico jurídicos. *Panace@* 13 (36): 167-175.

Cabré, M. T. (2002). *Textos especializados y unidades de conocimiento: metodología y tipologización*. En: García Palacios, J.; Fuentes, M. T. (eds). *Texto, terminología y traducción*. Salamanca: Ediciones Almar, p. 15 -36.

Charlotte-Mecklenburg Workforce Development Board y Morris, C. (2002). *Cultural and Language Barriers in the Workplace*. Charlotte, N.C.: Charlotte-Mecklenburg Workforce Development Board.

CIERVAL. (2006). *Guía sobre riesgos laborales y medidas preventivas. Construcción. Consejos básicos y riesgos generales*. Recuperado el 30 de septiembre de 2015 de http://www.coepa.es/prevencion/guias_riesgos/CASTING.pdf

COAG. (2006). *La incidencia de los riesgos profesionales del sector agrario entre los trabajadores inmigrantes. Cuantificación de posibles diferencias con otros trabajadores y sus causas*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Colectivo IOÉ. (1997). *Inmigración y trabajo. Trabajadores inmigrantes en el sector de la construcción (polacos y marroquíes en Madrid y Barcelona)*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Colectivo IOÉ. (2005). *La inmigración en el sector de la Construcción de Madrid. Su situación desde la perspectiva de la seguridad y salud laboral*. Madrid: Fundación Laboral de la Construcción.

Comisión Europea. (2011). *Guía de buenas prácticas de carácter no obligatorio para el entendimiento y la aplicación de la Directiva 92/57/CEE*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

Consultores CSA y Sierra Rodríguez, J. (2012). *Seguridad y salud laboral entre la población musulmana durante el Ramadán*. Recuperado el 30 de septiembre de 2015 de: http://www.consultorescsa.com/documentos/2012_ramadan_doc.pdf

De la Poza Lleida, J. M. (1990). *Seguridad e higiene profesional. Con normas comunitarias europeas y norteamericanas*. Madrid: Thomson-Paraninfo.

De Paula Maciel, J., Rodenes Adam, M. y Torralba Martínez, J.M. (2005). Planteamiento sistemático de la formación e información en PRL para trabajadores extranjeros. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 22: 37-41.

EVS Translations, (2015). Occupational Safety Translations. Recuperado el 5 de octubre de 2015 de: <http://www.evs-translations.com/expertise/health-and-safety-translation/>

Felipe Monlau, J. P. (1847). *Elementos de higiene pública*. Barcelona: Pablo Riera.

Foment de Treball Nacional (2007). *La incidencia de la inmigración en el sector de la construcción en materia de prevención de riesgos laborales*. Barcelona: Foment del Treball Nacional.

García Ninet, J. I., Garrigues Giménez, A. y Agut García, C. (1997). *Lecciones sobre la ley de prevención de riesgos laborales*. Castelló de la Plana: Publicacions de la Universitat Jaume I.

Garfias Rojas, O. (2014). *Medicina del Trabajo: Un recorrido histórico* [Versión electrónica]. Estados Unidos: Palabrio.

Generalitat de Catalunya (2005). La poda de árboles frutales. Recuperado el 8 de octubre de 2015 de: [http://prevencion.asepeyo.es/apr/apr0301.nsf/ficheros/ERG1011029%20La%20poda%20de%20frutales%20%28E,%20F,%20AR%29.pdf/\\$file/ERG1011029%20La%20poda%20de%20frutales%20%28E,%20F,%20AR%29.pdf](http://prevencion.asepeyo.es/apr/apr0301.nsf/ficheros/ERG1011029%20La%20poda%20de%20frutales%20%28E,%20F,%20AR%29.pdf/$file/ERG1011029%20La%20poda%20de%20frutales%20%28E,%20F,%20AR%29.pdf)

Gómez González-Jover, A. y Vargas Sierra, C. (2004). *Aspectos metodológicos para la elaboración de diccionarios especializados bilingües destinados al traductor*. Aspectos metodológicos para la elaboración de diccionarios especializados bilingües destinados al traductor". En: El español, lengua de traducción [En línea]: II congreso internacional. Bruselas : ESLEtRA, 2004, pp. 365-398. Recuperado de: <http://www.esletra.org/Toledo/html/contribuciones/gomez-vargas.htm>

Greenhouse, S. (16 de julio 2001). Hispanic Workers Die at Higher Rate. The New York Times. Recuperado el 24 de septiembre de 2015 de: www.nytimes.com

Health and Safety Executive. (Sin fecha, a). Advice for employers. Recuperado el 4 de octubre de 2015 de: <http://www.hse.gov.uk/migrantworkers/employer.htm>

Health and Safety Executive. (Sin fecha, b). Construction. Recuperado el 4 de octubre de 2015 de: <http://www.hse.gov.uk/migrantworkers/construction.htm>

Health and Safety Executive. (Sin fecha, c). Languages. Recuperado el 4 de octubre de 2015 de: <http://www.hse.gov.uk/languages/>

Hoy, Rachel. (Sin fecha). Avoid that workplace accident waiting to happen. Recuperado el 13 de octubre de 2015 de: www.omniglot.com/language/articles/hsatwork.php

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (1998a). *Nota Técnica de Prevención nº 484*. Recuperado el 9 de octubre de 2015 de: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (1998b). *Nota Técnica de Prevención nº 485*. Recuperado el 9 de octubre de 2015 de: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2001a). *Nota Técnica de Prevención nº 560*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Recuperado el 28 de octubre de 2015 de: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2001b). *Nota Técnica de Prevención nº 591*. Recuperado el 23 de septiembre de 2015 de: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2001c). *Nota Técnica de Prevención nº 592*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Recuperado el 8 de noviembre de 2015 de: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2005). *Carta de servicios, 2015-2018*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2007). *Informe VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2008). *Condiciones de trabajo y siniestralidad en el colectivo de trabajadores inmigrantes*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2009). *Nota Técnica de Prevención nº 825*. Mi Recuperado el 8 de octubre de 2015 de: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2010). *Informe sobre el estado de la seguridad y salud laboral en España del año 2008*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2011). *Informe VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2013a). *Análisis de la mortalidad por accidente de trabajo en España, 2008-2010*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2013b). *Análisis de la mortalidad por accidente de trabajo en España, 2012*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). (2006). *Salud laboral: diferencias y similitudes entre trabajadores inmigrantes y españoles. Cuantificación y análisis de causas*. Madrid: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.

Íñigo Fernández, L. E. (2012). *Breve historia de la Revolución Industrial*. Madrid: Ediciones Nowtilus, S.L.

Juan Albalade, J. (2011). *Sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Barcelona: Edicions Universitat Barcelona.

Juarranz de la Fuente, J. M. (1984). *Las transformaciones científicas, técnicas y económicas (1850-1914). Historia del Mundo Contemporáneo 7*. Madrid: Akal.

Legal Translation Services (26 de septiembre de 2006). New Legal Obligations to Translate Health and Safety Information. [Artículo en un blog]. Recuperado el 28 de septiembre de 2015 de: <http://www.legaltranslationservices.co.uk/articles/new-legal-obligations-to-translate-health-and-safety-information>

Lopez-Jacob, M. J., Ahonen, E., García, A. M., Gil, A. y Benavides, F. G. et al. (2005). *Comparación de las lesiones por accidente de trabajo en trabajadores extranjeros y españoles por actividad económica y comunidad autónoma*. Rev. Esp. Salud Publica, 82 (2), 179-187.

Manzano Sanz, F. (2006). Inmigración y prevención de riesgos laborales: ¿Regulación pendiente? *Capital humano*, 205, 94-95.

Massey, Nigel. (Sin fecha). Health and Safety – The Need for Translation. Recuperado el 28 de septiembre de 2015 de: <http://www.kwintessential.co.uk/translation/articles/health-safety.html>

Mateo Floría, P., González Ruiz, A. y González Maestre, D. (2006). *Manual para el técnico en prevención de riesgos laborales*. Madrid: Fundación Confemetal.

Mayoral Asensio, R. (1977). La traducción especializada como operación de documentación. *Sendebat* 8-9, 137-153.

Molina Benito, J. A. (2006). *Historia de la Seguridad en el Trabajo en España*. Valladolid: Junta de Castilla y León.

Montalt Resurrecció, V. (2003). “El gènere textual com a interfície pedagògica en la docència de la traducció científicotècnica”, en M. Cánovas et al. (eds.) *Actes de les VII Jornades de Traducció a Vic*, Vic, Universitat de Vic.

O'Connor, T., Loomis, D., Runyan, C., dal Santo, J. A., y Schulman, M. (2005). Adequacy of health and safety training among young Latino construction workers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(3), 272-277.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2004). *Towards a fair deal for migrant workers in the global economy, Report VI, International Labour Conference, 92nd Session*. Ginebra: ILO.

Pajares, M. (2010). *Inmigración y mercado de trabajo. Informe de 2010*. Madrid: OPI, Observatorio Permanente de la Inmigración.

- Premji, S., Messing, K., y Lippel, K. (2008). Broken English, broken bones? Mechanisms linking language proficiency and occupational health in a Montreal garment factory. *International Journal of Health Services*, 38(1), 1-19.
- Rechel, B., Mladovsky, P., Devillé, W., Rijks, B., Petrova-Benedict, R. y McKee, M. (2011). *Migration and Health in the European Union*. Glasgow: Open University Press.
- Rubiales-Gutierrez, E., Agudelo Suárez, A. A., López Jacob, M. j. y Ronda Pérez, E. (2010) *Diferencias en los accidentes laborales en España según país de procedencia del trabajador*. *Salud Publica Mex*, 52 (3), 199-206.
- Ruiz Bremón, M. y San Nicolás Pedraz, M. P.. (2010). *Enfermar en la antigüedad*. Madrid: Editorial UNED.
- San Juan, C. (1993). *La Revolución Industrial*. Madrid: Ediciones AKAL.
- Secretaría de Estado de la Seguridad Social (2015). *Afiliación de Extranjeros a la Seguridad Social. Junio 2015*. Recuperado el 26 de agosto de 2015 de: www.empleo.gob.es
- Secretaría de Estado de la Seguridad Social (2015). *Informe de afiliación de junio 2015*. Recuperado el 26 de agosto de 2015 de: www.empleo.gob.es
- Servicio Técnico de Asistencia Preventiva de U.G.T. Castilla y León (U.G.T. Castilla y León). (Sin fecha). Intoxicación laboral debida al plomo. Recuperado el 13 de agosto de 2015 de <http://www.saludlaboral.ugtcyl.es/archivos/medicina/plomo.pdf>
- Takala, J. (2008). Anticiparse para prevenir: Una clave de éxito contra los riesgos laborales. *Revista La Mutua*, 20, 5-16.
- Trades Union Congress (2007). *Safety & Migrant Workers: A practical guide for representatives*. Londres: Newnorth.
- U.G.T. Castilla y León. (2012). *De las mutuas patronales a las mutuas de la Seguridad Social*. España: U.G.T. Castilla y León.
- U.G.T. Castilla y León. (Sin fecha). *Intoxicación laboral debida al plomo*. Servicio Técnico de Asistencia Preventiva de U.G.T. Castilla y León. Recuperado el 13 de agosto de 2015 de <http://www.saludlaboral.ugtcyl.es/archivos/medicina/plomo.pdf>
- Wolfestone. (2015). Translation for Health and Safety Documents. Recuperado el 5 de octubre de 2015 de: <http://www.wolfestone.co.uk/translation-for-health-and-safety-documents/>
- WorkSafe New Zealand. (2015). Writing health and safety documents for your workplace. Recuperado el 28 de septiembre de 2015 de: <http://www.business.govt.nz/worksafe/tools-resources/writing-health-and-safety-documents-for-your-workplace/guide-to-writing-health-and-safety-documents.pdf>
- WorkSafe Victoria (2008). Communicating occupational health and safety across languages. Recuperado el 28 de septiembre de 2015 de: https://www.worksafe.vic.gov.au/_data/assets/pdf_file/0003/9228/Communicating_across_languages_C.pdf

Legislación

España. Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, 22 de junio de 2015, nº 174, pp. 61661-61693.

España. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial el Estado, 10 de noviembre de 1995, nº 269, p. 32590 a 32611.

España. Ley 33/2011, de 5 de octubre, General de Salud Pública. Boletín Oficial del Estado, de 5 de octubre de 2011, nº 240, p. 104593 a 104626.

España. Orden de 16 de diciembre de 1987 por la que se establecen nuevos modelos para la notificación de accidentes de trabajo y se dan instrucciones para su cumplimentación y tramitación. Boletín Oficial del Estado, nº 311, páginas 38065 a 38071.

España. Orden TAS/2926/2002, de 19 de noviembre, por la que se establecen nuevos modelos para la notificación de los accidentes de trabajo y se posibilita su transmisión por procedimiento electrónico. Boletín Oficial el Estado, 21 de noviembre de 2002, nº 279, p. 40988 a 41013.

España. Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en lo referido a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas y autorización para realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas. Boletín Oficial del Estado, nº 235, páginas 82247 a 82277.

España. Real Decreto 1215/1997 de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo. Boletín Oficial del Estado, nº 188, páginas 24063 a 24070.

España. Real Decreto 1407/1992, de 20 de noviembre, por el que se regulan las condiciones para la comercialización y libre circulación intracomunitaria de los equipos de protección individual. Boletín Oficial del Estado, nº 311, páginas 44120 a 44131.

España. Real Decreto 1435/1992, de 27 de noviembre, por el que se dictan las disposiciones de aplicación de la Directiva del Consejo 89/392/CEE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros sobre máquinas. Boletín Oficial del Estado, nº 297, páginas 41972 a 41994.

España. Real Decreto 1802/2008, de 3 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, con la finalidad de adaptar sus disposiciones al Reglamento (CE) nº 1907/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo (Reglamento REACH). Boletín Oficial del Estado, nº 266, páginas 43712 a 43714.

España. Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas. Boletín Oficial del Estado, nº 54, páginas 8433 a 8469.

España. Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas. Boletín Oficial del Estado, nº 54, páginas 8433 a 8469.

España. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Boletín Oficial del Estado, 31 de enero de 1997, nº 27, p. 3031 a 3045.

España. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Boletín Oficial del Estado, 31 de enero de 1997, nº 27, pp. 3031 a 3045.

España. Real Decreto-ley 36/1978, de 16 de noviembre, sobre gestión institucional de la Seguridad Social, la salud y el empleo. Boletín Oficial del Estado, 18 de noviembre de 1978, nº 276, de 18 de noviembre de 1978, pp. 26246 a 26249.

Reino Unido. The Equality Tribunal. Decision DEC – E2009-019. 20 de marzo de 2009. Recuperado el 28 de septiembre de 2015 de: <https://www.workplacerelations.ie/en/Cases/2009/March/DEC-E2009-019-Full-Case-Report.html>

Unión Europea (1992). Directiva 92/57/CEE del Consejo de 24 de junio de 1992 relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud que deben aplicarse en las obras de construcción temporales o móviles (octava Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE). Diario Oficial de la Unión Europea L 245, página 6.

Unión Europea. Reglamento (CE) nº 1907/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2006, relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y preparados químicos (REACH), por el que se crea la Agencia Europea de Sustancias y Preparados Químicos, se modifica la Directiva 1999/45/CE y se derogan el Reglamento (CEE) nº 793/93 del Consejo y el Reglamento (CE) nº 1488/94 de la Comisión así como la Directiva 76/769/CEE del Consejo y las Directivas 91/155/CEE, 93/67/CEE, 93/105/CE y 2000/21/CE de la Comisión. Diario Oficial de la Unión Europea, nº 396, páginas 1 a 852.

Jurisprudencia

España. Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social. Sentencia 4749/2011 del 6 de julio de 2011. Recuperado el 14 de octubre de 2015 de: <http://www.poderjudicial.es>

España. Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social. Sentencia nº 4390/2015 de 20 de julio de 2015. Recuperado el 14 de octubre de 2015 de: <http://www.poderjudicial.es>

ANEXO I: LISTADO DE TEXTOS PROTOTÍPICOS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Las celdas señaladas con el fondo verde indican que el contenido es reglamentario y no recomendable, con el único fin de facilitar la lectura. La información dispuesta en esta tabla se ha obtenido de la Nota de Prevención Técnica nº 591 del INSHT y se ha complementado con la mención a algunas normativas adicionales en la columna «Normativa al respecto».

Ámbito dentro del SPRL	Denominación	Tipo de documento (reglamentario/ Recomendable)	Normativa al respecto
Plan de PRL	Plan de prevención de riesgos laborales*	Reglamentario	LRPL 31/1995 ¹ , artículos 16.1 y 23
	Manual de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales	Reglamentario**	NTP 484 ² , NTP 485 ³ <i>Manual de Procedimientos de Prevención de Riesgos Laborales. Guía de elaboración</i> ⁴
	Evaluación de riesgos*	Reglamentario	LRPL 31/1995, artículos 16.2.a) y 23 RSP ⁵ , artículo 5
	Planificación de la actividad preventiva*	Reglamentario	LRPL 31/1995, artículo 23 RSP ⁵ , artículos 8 y 9
	Procedimientos del sistema de gestión	Reglamentario	LRPL 31/1995, artículo 6 <i>Manual de Procedimientos de Prevención de Riesgos Laborales. Guía de elaboración</i> ⁴
	Instrucciones de trabajo y las normas de prevención de riesgos laborales	Recomendable	NTP 484 NTP 560 (procedimiento de elaboración de instrucciones de trabajo) ⁶
Notificación de	Parte de Accidente de Trabajo	Reglamentario	LRPL 31/1995, artículo 23 Orden TAS/2926/2002 ⁷

* De conformidad con el artículo 2.4 del Reglamento de Servicios de Prevención, «las empresas de hasta 50 trabajadores que no desarrollen actividades del anexo I podrán reflejar en un único documento el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva».

** Si bien la NTP 591 lo establece como reglamentario, otras fuentes oficiales como la Guía de Elaboración del Manual de Procedimientos de Prevención de Riesgos Laborales reconocen su falta de obligatoriedad, si bien es un instrumento recomendable y muy habitual en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. Asimismo, la NTP 485 reconoce la posibilidad de emitir el Manual de Gestión junto con los Procedimientos de Prevención en un mismo documento, lo que traslada su naturaleza reglamentaria al Manual.

¹ España. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial el Estado, 10 de noviembre de 1995, nº 269, p. 32590 a 32611.

² Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). (1998a). *Nota Técnica de Prevención nº 484*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Recuperado el 9 de octubre de 2015 de: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/>

³ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). (1998b). *Nota Técnica de Prevención nº 485*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Recuperado el 9 de octubre de 2015 de: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/>

⁴ Bestratén, M., et al. (2003). Manual de procedimientos de prevención de riesgos laborales. Guía de elaboración. Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo. Recuperado el 20 de octubre de 2015 de: <http://www.insht.es>

⁵ España. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Boletín Oficial del Estado, 31 de enero de 1997, nº 27, p. 3031 a 3045.

⁶ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). (2001). *Nota Técnica de Prevención nº 560*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Recuperado el 28 de octubre de 2015 de: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/>

Ámbito dentro del SPRL	Denominación	Tipo de documento (reglamentario/ Recomendable)	Normativa al respecto
accidentes			NTP 592 ⁸
	Relación de Accidentes de Trabajo ocurridos sin baja médica	Reglamentario	Orden TAS/2926/2002 NTP 592
	Relación de Altas o fallecimientos	Reglamentario	Orden TAS/2926/2002 NTP 592
Política y organización preventiva	Nombramiento de los órganos formales de la prevención en la empresa, certificado de la formación específica recibida. Acta de constitución del Comité de Seguridad y Salud.	Reglamentario	LPRL 31/1995, artículos 30 y 31 RSP, capítulos III y VI
	Conciertos con Servicios de Prevención Ajenos (SPA)	Reglamentario	LPRL 31/1995, artículo 31 RSP, artículos 31 y 32
	Memoria y programación anual de actividades preventivas	Reglamentario	RSP, artículos 15 y 20 LRPL 31/1995, artículo 399 Orden TIN/2504/2010 ⁹
	Informe de Auditorías reglamentarias realizadas a disposición de los representantes de los trabajadores	Reglamentario	RSP, artículo 31 LPRL 31/1995, artículos 29 y 30.6
	Consulta de la modalidad preventiva a los trabajadores	Reglamentario	LPRL, artículos 18 y 33
	Declaración escrita de la política preventiva de la empresa y de los principios en que esta se basa	Recomendable	NTP 591 ¹⁰
	Manual del sistema de gestión (necesario si la empresa asume el modelo establecido en la norma UNE 81900-EX: 1996 o la OHSAS 18001: 1999)	Recomendable	NTP 591
	Organigrama funcional de la empresa	Recomendable	NTP 591
	Justificante de que los trabajadores designados o miembros del Servicio de Prevención propio están en la plantilla de la empresa	Recomendable	NTP 591
	Definición de funciones preventivas de los diferentes niveles jerárquicos y de los órganos legales, de acuerdo a la modalidad de organización preventiva adoptada	Recomendable	NTP 591
	Información sobre ubicación y medios técnicos de los que dispone el Servicio de Prevención propio para su actividad	Recomendable	NTP 591
	Norma interna sobre régimen de funcionamiento del Comité de Seguridad y	Recomendable	NTP 591

⁷ España. Orden TAS/2926/2002, de 19 de noviembre, por la que se establecen nuevos modelos para la notificación de los accidentes de trabajo y se posibilita su transmisión por procedimiento electrónico. Boletín Oficial del Estado, 21 de noviembre de 2002, n° 279, p. 40988 a 41013.

⁸ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). (2001c). *Nota Técnica de Prevención n° 592*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Recuperado el 8 de noviembre de 2015 de: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/>

⁹ España. Orden TIN/2504/2010, de 20 de septiembre, por la que se desarrolla el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en lo referido a la acreditación de entidades especializadas como servicios de prevención, memoria de actividades preventivas y autorización para realizar la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas. Boletín Oficial del Estado, n° 235, páginas 82247 a 82277.

¹⁰ Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). (2001b). *Nota Técnica de Prevención n° 591*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Recuperado el 9 de noviembre de: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/>

Ámbito dentro del SPRL	Denominación	Tipo de documento (reglamentario/ Recomendable)	Normativa al respecto
	Salud en el trabajo		
	Actas de reuniones de los diferentes grupos de trabajo en los que se traten temas relativos a la prevención de riesgos laborales y compromisos adquiridos en la adopción de mejoras preventivas	Recomendable	NTP 591
	Actas de reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	Recomendable	NTP 591
Evaluación de riesgos	Evaluación inicial de riesgos con indicación de: puestos de trabajo o tareas, riesgos existentes, trabajadores afectados, resultados de la evaluación y las medidas preventivas a adoptar con indicación de plazos y responsables de llevarlas a término	Reglamentario	LRPL 31/1995, artículos 16.2.a) y 23 RSP, artículo 5
	Procedimientos de evaluación de carácter general y específicos aplicados	Reglamentario	RSP, artículos 5 y 7
	Certificados de la calificación o de acreditación de los técnicos que han realizado la evaluación	Reglamentario	RSP, capítulo IV
	Revisiones de actualización de la evaluación de riesgos realizadas y procedimiento de actualización	Reglamentario	LPRL, artículo 16 RSP, artículo 6
Medidas/actividades para eliminar o reducir riesgos	Manuales de instrucciones de máquinas y equipos de trabajo suministrados por los fabricantes a disposición de los trabajadores.	Reglamentario	RD 1435/1992 (especial atención al artículo 1.7.4, en el que se dispone que el manual debe estar redactado en el idioma del país de utilización)
	Registros industriales y certificados de inspección de organismos de control autorizados, en instalaciones y equipos sometidos a reglamentación de Seguridad Industrial	Reglamentario	Dispuestos en los distintos reglamentos industriales, disponibles en línea en: http://www.minetur.gob.es
	Declaraciones de conformidad de equipos sometidos a directivas específicas. Declaraciones CE de conformidad de máquinas y equipos de trabajo.	Reglamentario	RD 1435/1992 ¹¹ RD 56/1995
	Registro de revisiones y comprobaciones de determinados equipos de trabajo.	Reglamentario	RD 1215/1997, artículo 4 ¹²
	Folletos informativos de características, uso y mantenimiento de EPI	Reglamentario	RD 1407/1992 ¹³
	Fichas de datos seguridad de sustancias y preparados peligrosos a disposición de los trabajadores	Reglamentario	RD 363/1995 ¹⁴ RD 255/2003 ¹⁵ RD 1802/2008 ¹⁶

¹¹ España. Real Decreto 1435/1992, de 27 de noviembre, por el que se dictan las disposiciones de aplicación de la Directiva del Consejo 89/392/CEE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros sobre máquinas. Boletín Oficial del Estado, n° 297, páginas 41972 a 41994.

¹² España. Real Decreto 1215/1997 de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo. Boletín Oficial del Estado, n° 188, páginas 24063 a 24070.

¹³ España. Real Decreto 1407/1992, de 20 de noviembre, por el que se regulan las condiciones para la comercialización y libre circulación intracomunitaria de los equipos de protección individual. Boletín Oficial del Estado, n° 311, páginas 44120 a 44131.

¹⁴ España. Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas. Boletín Oficial del Estado, n° 54, páginas 8433 a 8469.

¹⁵ España. Real Decreto 255/2003, de 28 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos. Boletín Oficial del Estado, n° 54, páginas 8433 a 8469.

Ámbito dentro del SPRL	Denominación	Tipo de documento (reglamentario/ Recomendable)	Normativa al respecto
			Reglamento (CE) n° 1907/2006 ¹⁷
	Declaraciones de conformidad CE de Equipos de Protección Individual -EPI.	Reglamentario	RD 1407/1992
	Legislación sobre prevención de riesgos laborales que afecta a la organización. Procedimiento para su actualización y conocimiento por la dirección y órganos formales de prevención de la empresa.	Recomendable	NTP 591
	Justificantes de entrega de los equipos a los trabajadores.	Recomendable	NTP 591
	Justificantes de información y formación a los trabajadores en el uso de equipos.	Recomendable	NTP 591
	Instrucciones de trabajo en tareas críticas y normas de seguridad	Recomendable	NTP 591
	Criterios de aplicación y mantenimiento de la señalización en los lugares de trabajo	Recomendable	NTP 591
Información, formación y participación de los trabajadores	Certificados de cualificación de las personas con funciones preventivas en la empresa	Reglamentario	RSP, capítulo VI
	Justificantes de formación de los trabajadores contratados a Empresas de Trabajo Temporal	Reglamentario	RD 216/ 1999
	Constancia de la información suministrada a los trabajadores sobre los riesgos generales y específicos a los que están expuestos, medidas de prevención y protección aplicables a los riesgos y medidas de emergencia	Reglamentario	LPRL, artículo 18.1
	Consulta a los representantes de los trabajadores sobre los elementos fundamentales del sistema preventivo (organización preventiva, evaluación de riesgos, planificación preventiva, plan de formación, plan de reconocimientos médicos, auditorías externas, etc.)	Reglamentario	LPRL, artículo 33.1
	Justificantes de acciones formativas específicas en materia de prevención de riesgos laborales recibidas por los trabajadores tanto propios como ajenos y acreditación de la formación recibida por dichos trabajadores para poder ocupar un puesto de trabajo o tarea con riesgos.	Recomendable	NTP 591
	Constancia del seguimiento y eficacia de las acciones formativas realizadas.	Recomendable	NTP 591

¹⁶ España. Real Decreto 1802/2008, de 3 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, con la finalidad de adaptar sus disposiciones al Reglamento (CE) n° 1907/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo (Reglamento REACH). Boletín Oficial del Estado, n° 266, páginas 43712 a 43714.

¹⁷ Unión Europea. Reglamento (CE) n° 1907/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2006, relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y preparados químicos (REACH), por el que se crea la Agencia Europea de Sustancias y Preparados Químicos, se modifica la Directiva 1999/45/CE y se derogan el Reglamento (CEE) n° 793/93 del Consejo y el Reglamento (CE) n° 1488/94 de la Comisión así como la Directiva 76/769/CEE del Consejo y las Directivas 91/155/CEE, 93/67/CEE, 93/105/CE y 2000/21/CE de la Comisión. Diario Oficial de la Unión Europea, n° 396, páginas 1 a 852.

Ámbito dentro del SPRL	Denominación	Tipo de documento (reglamentario/ Recomendable)	Normativa al respecto
	Actas de reuniones de trabajo en materia de Prevención de Riesgos Laborales.	Recomendable	NTP 591
	Procedimiento de comunicación de riesgos y sugerencias de mejora de los trabajadores.	Recomendable	NTP 591
	Procedimientos para la información y formación de los trabajadores en prevención de riesgos laborales, así como para el control de su eficacia.	Recomendable	NTP 591
Actividades para el control de los riesgos: Revisiones periódicas	Resultado de los controles de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores	Reglamentario	LPRL, artículo 23
	Registro de revisiones de determinados equipos de trabajo	Reglamentario	RD 1215/1997, artículo 4
	Certificados de inspección de Organismos de control autorizados para los equipos sometidos a reglamentación oficial.	Recomendable	NTP 591
	Programa de mantenimiento preventivo de instalaciones, máquinas y equipos y los correspondientes registros.	Recomendable	NTP 591
	Programa de revisiones de las condiciones generales de los lugares de trabajo: Orden y limpieza y otros aspectos para el control de riesgos propios de la actividad. Procedimiento de actuación y los correspondientes registros.	Recomendable	NTP 591
	Programa de observaciones del trabajo para el control de los riesgos derivados de las actuaciones y comportamientos. Procedimiento de actuación y los correspondientes registros	Recomendable	NTP 591
Actividades para el control de los riesgos: Control de riesgos higiénicos	Informes de resultados de mediciones y controles higiénicos, cuando éstos sean necesarios, realizados por personal competente	Reglamentario	LPRL, artículo 23
	Programa periódico de control ambiental de riesgos higiénicos a los que estén expuestos los trabajadores	Reglamentario	RD 1316/1989 RD 374/2001 y otros reglamentos sobre riesgos específicos
	Registros del control biológico y de salud de los trabajadores expuestos a riesgos higiénicos	Reglamentario	LPRL, artículo 23
	Fichas de datos seguridad de sustancias y preparados peligrosos a disposición de los trabajadores	Reglamentario	RD 363/1995 RD 1078/1993 RD 374/2001
	Programa de verificación de la eficacia de las medidas de prevención y protección.	Recomendable	NTP 591
	Certificados de calibración de equipos utilizados en las mediciones, cuando éstas hayan sido realizadas con medios propios	Recomendable	NTP 591
	Prescripciones técnicas, programa de revisiones y manuales de instrucciones de equipos que sean fuentes de generación de contaminantes.	Recomendable	NTP 591
Actividades para el control de los riesgos: Control de riesgos ergonómicos y psicosociales	Evaluación de riesgos, con atención a la carga física, carga mental y organización del trabajo en actividades o tareas que lo requieran y la consiguiente planificación preventiva.	Reglamentario	LPRL, artículo 16 RSP, capítulo II
	Análisis del perfil del puesto de trabajo ante potenciales riesgos ergonómicos y psicosociales.	Recomendable	NTP 591

Ámbito dentro del SPRL	Denominación	Tipo de documento (reglamentario/ Recomendable)	Normativa al respecto
	Estudios ergonómicos y psico-sociológicos en actividades con problemática específica	Recomendable	NTP 591
Actividades para el control de los riesgos: Vigilancia de la salud	Documentación sobre la práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores y conclusiones en términos de aptitud obtenidas de los mismos.	Reglamentario	LPRL, artículo 23
	Relación de todas las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo	Reglamentario	LPRL, art. 23.1 e).
	Garantía de protección de datos de carácter personal relativos a la vigilancia de la salud	Reglamentario	LPRL, artículo 22
	Constancia de la comunicación a los trabajadores afectados de los resultados de los reconocimientos médicos	Reglamentario	LPRL, artículo 22
	Informe de los representantes de los trabajadores por el que se exceptúan de su carácter voluntario ciertos controles del estado de la salud	Reglamentario	LPRL, artículo 22
	Relación de puestos de trabajo a los que les es exigible y les han sido aplicados protocolos médicos específicos a los trabajadores expuestos a riesgos de acuerdo a la reglamentación vigente.	Recomendable	NTP 591
	Consentimiento de los trabajadores cuando la vigilancia de la salud sea voluntaria.	Recomendable	NTP 591
	Solicitud de inscripción del fichero de vigilancia de la salud en el registro general de protección de datos.	Recomendable	NTP 591
	Protocolos y procedimientos de vigilancia de la salud en caso de no existir o no utilizar los protocolos establecidos por el Ministerio de Sanidad	Recomendable	NTP 591
	Relación de puestos de trabajo que, en virtud de una posible repercusión sobre la salud de terceros, requieran para su desempeño de unas condiciones mínimas por parte del trabajador que vaya a desempeñarlo	Recomendable	NTP 591
Actuaciones frente a cambios previsibles: Modificaciones y adquisiciones	Declaración CE de conformidad de máquinas y equipos	Reglamentario	RD 1435/1992 RD 56/1995
	Manuales de instrucciones de máquinas y equipos en castellano	Reglamentario	RD 1435/1992 RD 56/1995
	Fichas de datos de seguridad de sustancias y preparados peligrosos a disposición de los trabajadores	Reglamentario	RD 363/1995 RD 1078/1993 RD 374/ 2001
	Proyectos de instalaciones y equipos y las correspondientes autorizaciones	Reglamentario	RD 486/1997
	Declaraciones de conformidad CE de EPI	Reglamentario	RD 1407/ 1992
	Folleto informativo de características, uso y mantenimiento de EPI en castellano	Reglamentario	RD 1407/ 1992
	Procedimiento de adquisición de máquinas, equipos y productos químicos, para asegurar el cumplimiento de las prescripciones de seguridad y calidad establecidas	Recomendable	NTP 591

Ámbito dentro del SPRL	Denominación	Tipo de documento (reglamentario/ Recomendable)	Normativa al respecto
	Procedimiento de diseño de nuevas instalaciones y equipos para evitar y minimizar riesgos.	Recomendable	NTP 591
	Registros industriales y certificados de inspección de Organismos de control autorizados, en los equipos sometidos a reglamentación oficial	Recomendable	NTP 591
	Procedimiento de modificación de instalaciones y equipos para evitar la generación de riesgos incontrolados.	Recomendable	NTP 591
	Justificantes de entrega personalizada de EPI y de información/formación para su utilización.	Recomendable	NTP 591
Actuaciones frente a cambios previsibles: Contratación de personal. Cambio de puesto de trabajo	Evaluación de riesgos	Reglamentario	LPRL, artículo 16
	Acreditación de aptitudes, cualificaciones e información de riesgos de trabajadores de empresas de trabajo temporal	Reglamentario	RD 216/1999
	Notificación de la contratación de trabajadores temporales a los Delegados de Prevención	Reglamentario	LPRL, artículo 28.5
	Información a las Empresas de Trabajo Temporal sobre los requerimientos de reconocimientos médicos de los trabajadores puestos a su disposición	Reglamentario	LPRL, artículo 28.2
	Análisis de puestos de trabajo y elaboración de perfiles profesionales requeridos para los mismos.	Recomendable	NTP 591
	Certificados médicos de aptitud.	Recomendable	NTP 591
	Procedimiento de contratación de personal.	Recomendable	NTP 591
Actuaciones frente a cambios previsibles: Coordinación interempresarial. Contratación de trabajo	Información facilitada a las contratas que puedan verse afectadas sobre los riesgos existentes en la empresa principal, medidas preventivas a adoptar y medidas de emergencia a aplicar	Reglamentario	LPRL, artículo 24
	Información recabada de las contratas sobre los riesgos y las medidas preventivas a adoptar	Reglamentario	LPRL, artículos 14 y 24
	Evaluaciones de riesgos realizadas por las contratas	Reglamentario	LPRL, artículo 16
	Procedimiento para la selección de proveedores con atención a los aspectos de prevención de riesgos laborales	Recomendable	NTP 591
	Cláusulas de salvaguarda establecidas en los contratos.	Recomendable	NTP 591
	Acuerdos establecidos entre empresas para la cooperación y el autocontrol de los riesgos en áreas comunes	Recomendable	NTP 591
	Acreditación de la cualificación de los trabajadores de las contratas.	Recomendable	NTP 591
	Valoración y seguimiento de contratas que han trabajado o trabajan con la empresa	Recomendable	NTP 591
Actuaciones frente a sucesos previsibles: Emergencias. Riesgo grave e inminente.	Plan de Emergencia	Reglamentario	LPRL, artículo 23
	Información facilitada a los trabajadores sobre riesgos graves e inminentes	Reglamentario	LPRL, artículo 21
	Instrucciones en el manejo de equipos y medios de lucha contra incendios y otras intervenciones previsibles en el Plan de Emergencia.	Recomendable	NTP 591

Ámbito dentro del SPRL	Denominación	Tipo de documento (reglamentario/ Recomendable)	Normativa al respecto
Primeros auxilios	Normas de actuación en primeros auxilios y registro de curas practicadas.	Recomendable	NTP 591
	Carteles o tarjetas personalizadas con informaciones básicas: teléfonos de emergencias y normas de actuación.	Recomendable	NTP 591
Actuaciones frente a sucesos previsibles: Investigación de accidentes y otros daños para la salud	Modelos oficiales de notificación accidentes. Copias de las notificaciones remitidas a la autoridad laboral de los daños para la salud de los trabajadores producidos con motivo del desarrollo de su trabajo	Reglamentario	LPRL, artículo 23 Orden de 16/12/87 ¹⁸
	Relación de accidentes y enfermedades profesionales con incapacidad laboral superior a un día	Reglamentario	LPRL, artículo 23
	Resultados de las investigaciones de accidentes realizadas	Reglamentario	LPRL, artículo 23
	Índices estadísticos de siniestralidad (de frecuencia, de gravedad, de duración media, etc.) y seguimiento de su evolución.	Recomendable	NTP 591
	Procedimiento documental de investigación de accidentes aplicado a los accidentes acontecidos	Recomendable	NTP 591
Planificación de las medidas y actividades preventivas	Constancia del seguimiento y control periódico de la aplicación de medidas y acciones preventivas y del control de su eficacia, de acuerdo a las prioridades y plazos establecidos	Reglamentario	RSP, artículo 9
	Memoria y programa anual de actividades preventivas	Reglamentario	RSP, artículos 15 y 20 LRPL 31/1995, artículos 15 y 39
	Procedimiento para el seguimiento y control de cumplimiento de medidas preventivas y de control de su eficacia en los diferentes Departamentos y Unidades de la empresa.	Recomendable	NTP 591
	Asignación de presupuesto económico para la actuación preventiva.	Recomendable	NTP 591
	Cronograma para el seguimiento y control de cumplimiento de objetivos y actividades preventivas a realizar de acuerdo al programa anual establecido	Recomendable	NTP 591

¹⁸ España. Orden de 16 de diciembre de 1987 por la que se establecen nuevos modelos para la notificación de accidentes de trabajo y se dan instrucciones para su cumplimentación y tramitación. Boletín Oficial del Estado, n° 311, páginas 38065 a 38071.